

## **Kuinka varttuneempi nainen selviää irtisanomisesta**

Leena Piekkala



<b>Tekijä</b> Leena Piekkala	
<b>Koulutusohjelma</b> Liiketalous	
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Kuinka varttuneempi nainen selviää irtisanomisesta	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 45 + 5
<p>Irtisanomiset ovat yhteiskunnassamme arkipäivää. Lähes päivittäin joku suurempi yritys ilmoittaa aloittavansa YT-neuvottelut. Usein lähtemään joutuu varttuneempi nainen. Hänen tultuaan irtisanotuksi, alkaa kamppailu muutoksesta selviämisestä. Samaan aikaan kun julistetaan kuinka kannattavaa on palkata varttuneempi nainen, onhan hän motivoitunut, osaava, ei enää lapsia hankkiva, varsinainen voimavara, osoittautuu uuden työpaikan löytäminen tälle naiselle erittäin hankalaksi, ellei mahdottomaksi.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä käsitellään 44 vuotta täyttäneiden naisten selviytymistä heidän tultuaan irtisanotuksi pitkästä työsuhteesta sekä heidän mahdollisuuksiaan työllistyä irtisanomisen jälkeen. Aiheen valintaan vaikutti ensisijaisesti asian ajankohtaisuus.</p> <p>Opinnäytetyö rakentuu tietoperustasta, viidestä yksilöhaastattelusta, kyselylomakkeiden materiaalista sekä kohderyhmän seminaaripäivästä ja sieltä saadusta suullisesta palautteesta.</p> <p>Tietoperustassa käsitellään yksilön selviämistä muutoksesta, työn merkitystä ja merkityksen muuttumista. Empiirisen osuuden lopussa esitellään prosessin eteneminen vaihe vaiheelta sekä siihen liittyvät haasteet. Pohdinta-luvussa tarkastellaan saatuja tuloksia ja vedetään saadun materiaalin perusteella johtopäätöksiä. Näiden pohjalta annetaan kehitysehdotuksia.</p> <p>Ensisijaisena tavoitteena oli selvittää miten varttuneempi nainen selviytyy kun hänet on irtisanottu pitkästä työsuhteesta. Minkälaiset käytännön toimet auttavat yksilöä selviämään muutoksesta ja jälleentyöllistymisessä, ja miten nämä toteutuvat käytännössä.</p> <p>Toisena tavoitteena oli järjestää seminaaripäivä kohderyhmään kuuluville naisille jossa nostetaan esiin haastatteluista kerätyn materiaalin avulla tärkeimpiä käytännön asioita työllistymisen edistämiseksi sekä työllistymiseen kannustavaksi.</p> <p>Opinnäytetyön valmistelu aloitettiin keväällä 2016 ja sen toteutus kesti lähes vuoden.</p> <p>Yksilöhaastattelujen materiaalin, kyselylomakkeen ja seminaaripäivän keskustelujen sekä sieltä saadun palautteen valossa voidaan pitää kohderyhmän uudelleentyöllistymistä vähintäänkin haastavana. Ammattimaista ja oikea-aikaista apua työllistymiseen ei ole riittävästi tarjolla ja sen löytäminen koetaan hankalaksi.</p> <p>Saatavilla oleva työllistymistä edistävä tuki tuntuu liian teoreettiselta ja sen tunnetaan perustuvan suurelta osin itsepalveluun. Työllistymistä edistäväksi tukimuodoksi toivottiin joustavaa ja henkilökohtaista palvelua sekä säännöllistä seurantaa.</p>	
<b>Asiasanat</b> Irtisanominen, muutos, työ	

# Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset .....	2
1.2	Toimintatutkimus opinnäytetyönä .....	3
2	Yksilön selviäminen muutoksesta .....	6
2.1	Raju muutostilanne työpaikalla – kriisi .....	7
2.2	Irtisanominen ja psykologinen sopimus .....	9
2.2.1	Ulkoisen tilanteen muuttaminen ja ongelmakeskeinen selviytymisstrategia .....	9
2.2.2	Uudelleen asennoituminen ja oman arvon punnitseminen .....	10
2.2.3	Henkisen tilan lievittäminen .....	11
2.3	Muutoskäyrä ja muutoksen elinkaari .....	11
2.3.1	Sokki, epätoivo ja kieltäminen .....	12
2.3.2	Pelko ja viha .....	13
2.3.3	Masentuminen .....	14
2.3.4	Ymmärrys ja hyväksyntä .....	14
2.3.5	Eteenpäin jatkaminen .....	15
2.4	Pärjäämisstrategiat .....	15
2.5	Irtisanovan yrityksen vaikutus muutoksesta selviämiseen .....	16
3	Työn merkitys ihmiselle .....	18
3.1	Työn merkityksen muuttuminen .....	19
3.2	Työ ja kutsumus .....	23
4	Empiirisen osan toteuttaminen .....	25
4.1	Haastattelujen suunnittelu ja toteutus .....	26
4.2	Haastateltavien esittely .....	27
4.2.1	Haastateltavien kokemukset irtisanomistilanteesta .....	28
4.2.2	Irtisanomisen syyt sekä irtisanomisen jälkeinen aika .....	29
4.2.3	Erilaiset tukimuodot ja julkiset palvelut, sekä työnantajan velvoite .....	31
4.2.4	Elämän jatkuminen ja rutiinit sekä taloudellinen tilanne .....	32
4.2.5	Elämäänsä tyytyväisten irtisanottujen terveiset .....	33
4.3	Seminaaripäivän paikkana Vantaan Työttömät ry .....	33
4.4	Kyselylomakkeen suunnittelu .....	34
4.5	Seminaaripäivän suunnittelu ja toteuttaminen .....	35
5	Pohdinta .....	39
5.1	Yhteenveto ja johtopäätökset .....	39
5.2	Oma oppiminen sekä tutkimuksen ajankohtaisuus ja tarpeellisuus .....	40
	Lähteet .....	43
	Liitteet .....	46
	Liite 1. Haastattelukysymykset .....	46



# 1 Johdanto

Voiko varttuneempi ja pitkän työuran tehnyt nainen selviytyä irtisanomisesta? Jos voi, niin miten ja millä työkaluilla? Tämä on asia joka puhuttaa ja koskettaa ainakin välillisesti lähes kaikkia meitä näinä aikoina. Mollivoittoinen yhteiskuntamme sekä perusnegatiivinen media tuntuvat rummuttavan samaa viestiä: ”Jos olet nainen ja yli ”neljävitonen”, on sinun syytä varautua kohtaloosi – kukaan ei sinua halua palkata, ja kenellekään et kelpaa, et edes hanttihommiin”. Tähän vallitsevaan ongelmaan tulisi yhteiskunnan puuttua rivakammalla otteella; enemmän tekoja kuin sanoja.

Suomessa oli vuoden 2016 joulukuussa 207.000 työtöntä, joista 86 000 oli 45 vuotta täytäneitä (n. 42 %). Näistä naisia oli 46 000. Tilastoja tarkemmin tutkittuani aloin ihmetellä mistä johtuu miesten ja naisten välinen ero jälleentyöllistymisen kehityksessä vertailuajan kohtana joulukuu 2015 ja joulukuu 2016. Ikäryhmässä 55–64 vuotta miesten työttömien määrä väheni kuudella tuhannella henkilöllä (26,8 %) kun sen sijaan naisten työttömyys kasvoi kahdeksalla tuhannella (57,5 %). (Tilastokeskus 2016.)

Suomessa irtisanomiset ovat arkipäivää. YT-neuvottelut tuntuvat olevan osa yritysten strategiaa. Varttuneemmat irtisanotut henkilöt tuntevat usein häpeää ja ovat myös vaarassa syrjäytyä. Koska yritysten on selviytyäkseen tänä päivänä pakko tehdä kipeitä ratkaisuja, olisi sitäkin tärkeämpää tehdä ne arvokkaasti, yksilöä kunnioittaen ja samalla tukien. Työnantajan edustajien ammattitaidon ja tunneällyn vähyyden tai jopa sen kokonaan puuttumisen seurauksena, osa irtisanotuista henkilöistä saattaa katkeroitua entiselle työnantajalleen loppuelämäkseen. Tämän lisäksi ammattitaidottomasti hoidetut irtisanomiset voivat helposti johtaa masennukseen ja pahimmassa tapauksessa alkoholismiin tai muuhun päihteiden väärinkäyttöön. Yhteiskunnan alati kasvavat työttömyydestä johtuvat kustannukset uhkaavat moninkertaistua sairastumisien myötä.

Kaikilla maapallolla asuvilla ihmisillä on oikeus työhön. Yhdistyneiden kansakuntien kolmas yleiskokous julkisti ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen, ”The Universal Declaration of Human Rights”, 10.12.1948. Julistuksen puolesta äänesti 48 maata, kahdeksan maata pidättäytyi äänestämästä, mutta mikään maa ei äänestänyt vastaan. Tämän historiallisen tapahtuman jälkeen yleiskokous kehotti kaikkia jäsenmaitaan julkaisemaan julistuksen tekstin sekä levittämään ja tekemään sitä tunnetuksi. Tätä tekstiä tulisi lukea ja sen merkitystä selittää erityisesti kouluissa sekä muissa oppilaitoksissa eri maiden ja niiden alueiden poliittisista oloista riippumatta. YK:n ihmisoikeuksien julistus koostuu 30 artiklasta ja 23 artiklan ensimmäisessä kohdassa sanotaan seuraavasti: ”Eve-

ryone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment” (United Nations 2016).

Tämä 23. artikla siis kertoo muun muassa meidän kaikkien oikeudesta työhön sekä suojaan työttömyyttä vastaan.

Myös Suomen perustuslakiin on kirjattu oikeus työhön ja elinkeinovapauteen seuraavasti:

Jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Oikeudesta työllistävään koulutukseen säädetään lailla. Ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731 18 §.)

## 1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset

Tämän opinnäytetyön **ensimmäisenä** tavoitteena oli selvittää kuinka varttuneempi nainen selviää kun hänet irtisanotaan pitkästä työsuhteesta. Opinnäytetyössä halutaan pohtia, jäävätkö tämän kohderyhmän naiset tyhjän päälle tultuaan irtisanotuiksi pitkäaikaisesta työsuhteesta ja kohtaavatko kohderyhmä ja sille tarkoitetut tukimuodot toisensa. Osoittaa-ko kerätty haastattelumateriaali, kyselomakkeiden vastaukset sekä seminaaripäivän keskustelu oikea-aikaisuuteen perustuvan, joustavan ja henkilökohtaisen tuen toimintamallin olevan sopivin tapa edistää varttuneempien naisten selviytymistä irtisanomisesta?

Opinnäytetyö on rajattu käsittelemään 44 vuotta täyttäneitä naisia, jotka ovat irtisanottu pitkästä työsuhteesta. Tällä kohderyhmällä ei ole mitään varsinaisia työllistymistä rajoittavia tai siihen muutoin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä kuten esimerkiksi riittämätön kieli-taito, mielenterveys- tai päihdeongelma. Jäljelle jää siis mahdollinen ikärasismi. Haastatte-luissa käsiteltävä ajanjakso alkaa YT-neuvottelujen ilmoittamisesta yrityksessä ja päättyy haastatteluhetkeen. Jos irtisanominen ei liity YT-neuvotteluihin, alkaa ajanjakso irtisano-mishetkestä (ja kestää haastatteluhetkeen). Opinnäytetyössä käsitellään tunteita proses-sin eri vaiheissa sekä erilaisia kriisistä selviytymistä edistäviä keinoja.

Opinnäytetyön **toisena** tavoitteena oli pitää seminaaripäivä kohderyhmälle, jossa keskus-teltaisiin vapaamuotoisesti irtisanomisesta, siitä selviytymisestä sekä toivotuista toiminta-malleista. Ajatus oli luotsata keskustelua haastattelujen ja kyselylomakkeen kysymysten avulla ja samalla selvittää, mitkä asiat koettiin vaikeimmiksi muutoksesta selviämisessä irtisanomisen tullessa omalle kohdalle.

## 1.2 Toimintatutkimus opinnäytetyönä

Opinnäytetyössä on elementtejä sekä tutkimustyyppisestä että toiminnallisesta työstä. Kananen (2014, 9) käyttää kirjassaan toiminnallisesta työstä nimeä toimintatutkimus (action research), ja tätä nimitystä käytetään myös tässä opinnäytetyössä.

Toimintatutkimus on kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen muoto, joka usein rinnastetaan myös kehittämistutkimukseen sekä tapaus- eli case-tutkimukseen. Tämä johtuu siitä, että toimintatutkimuksessa on paljon samoja piirteitä kuin case-tutkimuksessa. Tulee kuitenkin muistaa, että tutkimusten perusero on tutkijan roolissa tutkimusta tehtäessä. Tapauksittain tutkimuksessa tutkija on ulkopuolinen havainnoija, kun taas toimintatutkimuksessa tutkija on osa tutkittavan ilmiön toimintaa. (Kananen 2014, 27–28.)

Tutkijan rooli mukana ilmiön toiminnassa tuli tässä tutkimuksessa esiin selkeästi. Viiden yli kaksi tuntia kestäneen haastattelun sekä seminaaripäivän lisäksi halusin olla osa kohderyhmän arkea. Vierailin Vantaan Työttömät ry:ssä seminaaripäivä mukaan lukien neljä kertaa. Näistä vierailuista kahdessa oli tarkoitus saada syvempää ymmärrystä kohderyhmään kuuluvien henkilöiden arjen kulusta. Toisin sanoen vierailuilla vain keskusteltiin paikalla olevien henkilöiden kanssa aivan tavallisista asioista.

Toimintatutkimuksessa toteutuvat kirjaimellisesti tutkimus ja toiminta samanaikaisesti. Se liittyy oleellisesti käytäntöön ja siellä oleviin ongelmiin, niiden tiedostamiseen sekä poistamiseen. Toimintatutkimus tähtää siis aina muutokseen ja muutos edellyttää muutettavan ilmiön tuntemista sekä siihen vaikuttavien tekijöiden selvittämistä. Toimintatutkimuksen tarkka ja yksiselitteinen määrittely on vaikeaa, sillä kyseessä ei ole pelkkä tutkimusmenetelmä vaan sen sijaan joukko tutkimusmenetelmiä. Toimintatutkimuksen voidaan sanoa olevan kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen sekoitus. (Kananen 2014, 11–15.)

Yksilöhaastattelut antoivat varsin yksityiskohtaisen ymmärryksen varttuneemman naisen tilanteeseen hänen tultua irtisanotuksi pitkästä työsuhteesta. Niistä saadun tiedon avulla oli suhteellisen helppoa poimia suurimmat epäkohdat käytännön toimintamalleista sekä miettiä niihin parannusehdotuksia. Myös aiemmin mainitut vierailut Vantaan Työttömät ry:een, jossa seminaaripäivä ja tutkimus eivät olleet keskiössä, antoivat keskustelujen muodossa runsaasti arvokasta tietoa vallitsevista ongelmista. Näistä keskusteluista sai lisää aineistoa parannus- ja kehitysehdotuksiin.

Yhteistyö on olennainen osa toimintatutkimusta. Yhteistyössä toimivat kaikki ne henkilöt, joita asia koskee. Yhteistyö ei aina toimi saumattomasti kaikkien osapuolten välillä, koska

ihmiset ovat erilaisia ja heillä saattaa olla erilaiset tavoitteet. Henkilökemiat, luottamuspuola sekä arvovaltakysymykset aiheuttavat myös usein ongelmia yhteistyössä. (Kananen 2014, 11.) Tässä toimintatutkimuksessa tutkijan kanssa tekivät yhteistyötä viisi haastateltavaa, seminaaripäivän yleisö sekä Vantaan Työttömät ry:n henkilökunta ja asiakkaat. Yhteistyön ollessa hyvin vapaamuotoista ei Kananen edellä mainitsemiin ongelmiin törmätty.

Toimintatutkimuksen sanotaan alkavan oikeastaan siitä mihin perinteinen laadullinen tutkimus loppuu. Laadullinen tutkimushan ei pyri vaikuttamaan toimintaan toisin kuin toimintatutkimus. Koska toimintatutkimukselle ei ole kehitetty omia tiedonkeruu- ja analyysimenetelmiä, voi toimintatutkimus pitää sisällään laadullisen tutkimuksen eri menetelmiä. (Kananen 2014, 27.) Tiedonkeruu tässä tutkimuksessa tapahtui yksilöhaastatteluilla, seminaaripäivän lomakekyselyllä sekä vierailujen vapaamuotoisilla keskusteluilla. Tavoitteena ei ollut pelkästään tiedon keruu haastateltavilta ja muilta henkilöiltä, vaan kerätyn informaation jalostaminen ongelmien ratkaisuun. Haastateltavilla oli siis yhtäläillä roolinsa tässä toimintatutkimuksessa kuin itse tutkimuksen tekijälläkin.

Opinnäytetyön ensimmäinen vaihe koostui viidestä yksilöhaastattelusta. Haastattelukysymykset olivat pääosin avoimia. Tämän jälkeen seurasi vastausmateriaalin analysointi, jonka pohjalta suunniteltiin strukturoitu lomakekysely suuremmalle kohderyhmälle. Lomakekyselyssä annettiin mahdollisuus myös avoimeen kommentointiin. Lomakekyselyn vastausmateriaalin analysoinnin jälkeen seminaaripäivänä käytiin vapaamuotoinen keskustelu, joka mukaili kyselylomakkeen ja yksilöhaastattelun kysymysten kulkua.

Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään yksilön selviämistä muutoksesta sekä työn merkitystä ihmiselle. Muutokset perustellaan järjellä, mutta koetaan yleensä enemmänkin tunteella. Ne aiheuttavat suuria tunnekuohuja ja ristiriitaisia tunteita. Ihmisen pitäisi samanaikaisesti luopua menneestä ja oppia uusia asioita sekä sopeutua uuteen, erilaiseen toimintamalliin. Irtisanomisessa niin kuin monessa muussakin asiassa on kyse muutoksesta ja sen vaikeudesta. (Pirinen 2014, 13.)

Ihminen voi olla tyytymätön tilanteeseensa, mutta silti vastustaa muutosta, koska pelkää hyppyä tuntemattomaan. Samanaikaisesti henkilö voi siis janoa muutosta ja silti vastustaa sitä. Ei siis ole lainkaan poikkeuksellista, että ihminen yhtäaikaaisesti toivoo ja pelkää muutosta. Vain harvat meistä pystyvät näkemään muutoksen mahdollisuutena johonkin uuteen ja parempaan. (Järvinen 2012, 44.)

Prosessin kuvauksessa kerrotaan opinnäytetyön kokonaisuuden hahmottumisesta, henkilöhaastattelujen kysymysten, kyselomakkeen ja seminaaripäivän suunnittelusta sekä näi-



den edellä mainittujen prosessin eri vaiheiden toteuttamisesta käytännössä. Lisäksi prosessin kuvauksessa kerrotaan viiden haastattelun irtisanomiskokemuksista ja niistä selviytymisestä. Yksilöhaastattelujen avulla haluttiin päästä syvemmälle irtisanottujen henkilöiden arkeen ja samalla ymmärtää sitä. Näistä haastatteluista saatua aineistoa käytettiin myös kyselylomakkeen kysymysten ja seminaaripäivän agendan suunnitteluun. Kyselylomakkeen avulla haluttiin laajentaa näkökenttää työttömyydestä, ja seminaaripäivän aikana haluttiin jalkauttaa muun muassa yksilöhaastatteluissa kerätty tieto sekä keskustella kyselyssä voimakkaimmin esiin tulleista epäkohdista.

Pohdinta-luvussa kerrotaan johtopäätökset, jotka perustuvat yksilöhaastatteluista ja kyselylomakkeista saatuun materiaaliin sekä seminaaripäivän aikana käytyyn keskusteluun. Näiden johtopäätösten nojalla esitetään kehittämissuhteet ongelman ratkaisuun. Tämän lisäksi pohdinta-luvussa esitetään asiantuntijamielipide opinnäytetyön aiheen ajankohtaisuudesta ja tarpeellisuudesta sekä arvioidaan omaa oppimista.

## 2 Yksilön selviäminen muutoksesta

Elämme nykyään maailmassa, jossa muutoksesta on tullut pysyvä ilmiö. Sana muutos herättää väistämättä ajatuksia ja tunteita. Nuo tuntemukset voivat tehdä henkilöstä ja tilanteesta riippuen olon epämukavaksi tai toisaalta myös motivoituneeksi. Muutos herättää ristiriitaisia tunteita, se tuntuu samaan aikaan jatkuvalta ja luonnolliselta sekä toisaalta tuntemattomalta ja pelottavalta. Yksinkertaistettuna sitä voi pitää siirtymisenä yhdestä olotilasta toiseen. (Bowellan & Jäntti 2008, 9.)

Muutos ei suinkaan ole mikään uusi asia. Yritykset ovat kautta aikojen uudistaneet toimintaansa myymällä, ostamalla, tekemällä yritysjärjestelyjä sekä muuttamalla organisaatiorakenteita. Muutoksia tapahtuu ja on tapahtunut koko ajan ja kaikkialla katsommepa mihin suuntaan tahansa. Ne koskettavat meitä kaikkia ja niistä puhutaan koko ajan. Muutokset herättävät meissä tunteita ja erilaisia vastareaktioita. Muutos-sanan kaiku on korvissamme yleensä negatiivinen ja tuo mieliimme useimmiten jonkin negatiivisen muutoskokemuksen. Harvemmin kuulee puhuttavan positiivisesta muutoksesta vaikka sellaisiakin tapahtuu koko ajan. (Pirinen 2014, 13.)

Muutos on haaste, joka hyvin hoidettuna palkitsee ihmisen moninkertaisesti. Huonosti hoidettuna muutos saattaa ihmiset sekä ympäristön vaaraan. Ihmiset ja organisaatiot eivät useinkaan havaitse muutoksen tarvetta, vaikka se olisi aivan ilmeinen. Ei ymmärretä, mitä tulisi tehdä, ei onnistuta käytännön toteutuksessa, eikä saada muutoksesta pysyvää. Edellä mainitut ongelmat vaivaavat yhtä lailla niin organisaatioita, koulujärjestelmiä, valtioita kuin ihmisiä. Muutoshaasteita on tutkittu vuosikymmeniä. Muutos vaatii johtajuutta ja päättäväisyyttä. (Kotter & Rathgeber 2005, 13.)

Muutokset voidaan jakaa harkittuihin ja omasta tahdosta riippumattomiin, lyhytaikaisiin ja pidempiaikaisiin muutoksiin. Muutos voi tapahtua asteittain tai dramaattisesti, jolloin puhutaankin jo kriisistä. Ihminen ei useimmiten voi valita tuleeko muutos vai ei, mutta omaan suhtautumiseen voi vaikuttaa ja oppia selviytymiskeinoja. Henkilön epävarmuuden sietokykyyn vaikuttavat persoonallisuuden ohella kasvatus ja kokemukset. Koska elämää ei voi milloinkaan täysin hallita, on juuri siksi tärkeää oppia sietämään epävarmuutta. Sietokykyä voi kehittää pitämällä huolta itsestään ja opettelemalla tervettä itsekunnioitusta ihmissuhteista huolehtimisen tärkeyttä unohtamatta. (Bowellan & Jäntti 2008, 9-10.)

On tärkeää olla itselleen armollinen ja samalla luopua täydellisyyden tavoittelusta. Koska negatiivisuus vetää puoleensa negatiivisuutta, ovatkin positiivinen asenne ja myönteinen suhtautuminen huomattavaksi avuksi erilaisissa elämäntilanteissa. Positiivista ajatteluta-

paa voi kehittää huomioimalla kielteiset ajatukset ja korvaamalla ne myönteisemmillä. Näin toimien oppii näkemään ja kokemaan asiat positiivisemmassa valossa. Myönteisen ajattelun taitaja voi rajussakin kriisissä tuntea toiveikkuutta ja motivaatiota, jos osaa kääntää kriisin mukanaan tuoman tilaisuuden mahdollisuudeksi henkilökohtaiseen kehitykseen. Negatiiviset tunteet, kuten pelko, ahdistus ja suru kuuluvat kriisiin, mutta niiden ei tule antaa hallita käyttäytymistä. Menetyks voi jopa tuoda tullessaan salaa toivotun elämänmuutoksen, johon ei aiemmin löytynyt rohkeutta. Muutos on aina mahdollisuus parempaan ja sen vastustaminen vie energiaa ja voimavaroja, jotka voisi kohdentaa omien toiveiden tavoitteluun. Muutoksen vastustamisen sijasta kannattaa hyväksyä muutostilanne ja suunnata voimavarat positiivisen lopputuleman saavuttamiseen. (Bowellan & Jäntti 2008, 10.)

## **2.1 Raju muutostilanne työpaikalla – kriisi**

Kriisi-sanalla on monia merkityksiä tilanteesta riippuen. Se voi tarkoittaa uhkaa, ratkaisevaa käännettä, äkillistä muutosta, kohtalokasta häiriötä tai vaikkapa mahdollisuutta. Kriisi on kuitenkin yleensä vain väliaikainen epäjärjestys- ja hämmennystila. Kriisissä olevasta henkilöstä tosin tuntuu siltä, ettei eteenpäin pääsyä löydy tutuilla ongelmanratkaisun keinoilla eikä uusia malleja ole vielä ole keksitty. Yksilön tasolla kriisit voidaan jakaa kehityskriiseihin ja traumaattisiin kriiseihin. Kehityskriisit liittyvät useimmiten siirtymävaiheisiin eri ikäkausina ja elämänvaiheissa. Traumaattiset kriisit sen sijaan ovat odottamattomia ja jakavat elämän aikaan ennen kriisiä ja kriisin jälkeen. Traumaattisessa kriisissä onkin usein kyse jostain tärkeästä menetyksestä. Työelämässä traumaattinen kriisi voi olla esimerkiksi irtisanominen pitkästä työsuhteesta. Kriisin eli rajun muutoksen sanotaan koostuvan kolmesta vaiheesta. Nämä vaiheet ovat jonkin loppuminen, menetys ja taakse jättäminen. Ihmiset kokevat samankaltaiset muutokset hyvinkin eri tavoilla ja jokaisella on oikeus tuntea tavallaan. Työpaikan kriisi keskeyttää normaalit rutiinit ja samalla alentaa tuotavuutta. Samaan aikaan työyhteisön henkistä, sosiaalista ja fyysistä toimintakykyä koetellaan. (Saarelma-Thiel 2009, 10, 16, 21.)

”Sain potkut.” Nämä kaksi sanaa on jokaisen vaikea sanoa. Nykyään kuitenkin yhä useamman täytyy sanoa ne itselleen sekä muille. Irtisanominen on kriisi, joka pysäyttää monen perheen elämän. Yhteiskunnallisen muutoksen ollessa rajua ja yt-neuvottelujen tultua osaksi arkea, on ennen niin varmassa työpaikassa työskentely muuttunut epävarmaksi ja ahdistavaksi. Onko irtisanotuksi tuleminen sitten aina katastrofi? Usealle on ja se kategorisoidaan samaan luokkaan läheisen kuoleman ja avioeron kanssa. Irtisanomisen vaikutus voi olla kauaskantoinen ja ikävä kyllä, kaikki eivät selviä siitä koskaan. Irtisanominen voi olla jollekin myös suuri helpotus. Oma työpaikka on saattanut pitkään tuntua ahdistavalta

ja sinne meneminen on ollut vastenmielistä. Monelle omasta työpaikasta lähteminen on kuitenkin niin suuri askel, ettei sitä uskalla ottaa itse. Koska irtisanomiset ovat yleistyneet, on myös ymmärrys ja hyväksyntä irtisanottuja kohtaan kasvanut. Nykyään tiedostetaan, etteivät irtisanomiset aina johdu huonosti tehdystä työstä, juopottelusta tai muista henkilöön liittyvistä seikoista, vaan irtisanominen voi osua kohdalle täysin ilman omaa syytä. Oli syy irtisanomiseen mikä tahansa, niin irtisanottu tarvitsee tukea. (Hämäläinen & Vuorinen 2014, 11–12.)

Seeckin (2009, 6) mukaan niin työyhteisön kuin yksittäisen työntekijän tukemisen kriisitilanteessa pitäisi kuulua työyhteisöjen normaaliin toimintaan. Voidakseen tukea työntekijöitä kriisitilanteissa, johon irtisanomisetkin kuuluvat, täytyy huolehtia siitä että he ymmärtävät organisaation toimintatapoja ja oman työnantajansa liiketoiminnan perusajatuksat. Koska yrityksen toimintatavat ja liiketoimintamalli elävät, on tärkeää että viestintä toimii yrityksen läpi alimmalle portaalle saakka. Seeckin (2009, 77) mukaan reaaliaikaisen tiedon saatavuus eri lähteistä ja keskustelu muutoksesta muiden yrityksen työntekijöiden kanssa tulee järjestää helpoksi. Näin toimien työntekijät pystyvät helpommin ymmärtämään yrityksen selviämisen kannalta tehtävät välttämättömät muutokset. Seeck (2009, 7) sanookin että huonosta kriisien hoidosta voi joutua maksamaan kovan hinnan. Se voi johtaa jopa ihmishenkien menetyksiin, mutta vähintäänkin henkiseen ahdinkoon ja sitä kautta luottamuksen menettämiseen.

Tieteellisessä tutkimuksessa on todettu, että aivot reagoivat samoin fyysiseen lyöntiin kuin sosiaaliseen hylkäämiseen. Irtisanominen on kriisi, josta toipuminen on yksilöllistä ja se saattaa kestää hyvinkin pitkään. Kunnollinen jälkihoito on ehdoton edellytys kriisistä toipumiselle. Irtisanomistilanteessa työntekijän tulisi pystyä kohtaamaan tosiasiat ja hyväksyä ne. Faktojen kohtaaminen edellyttää kykyä luopua ja valmiutta hyväksyä tilanne. Mitä pidempään yksilö on ollut saman työyhteisön jäsen, sitä pidempään muutoksesta selviäminen kestää. Työpaikan menettäminen on siis isku, josta tulisi selviytyä. Hankalaksi asian tekee se, että työpaikkansa menettäneellä on yleensä samanaikaisesti muitakin ongelmia, kuten esimerkiksi huoli uuden työn löytymisestä. Mitä iäkkäämmästä henkilöstä on kyse, sitä todennäköisempää on että hän on jo aiemmin kokenut menetyksiä kuten avioeron, lähiomaisen vakavan sairauden tai kuoleman. Jos edellä mainitun kaltaisista menetyksistä on ehtinyt toipua, on todennäköistä, että niistä kertyneet kokemukset ovat lisänneet voimavaroja ja selviytymiskeinoja. Ihmisten välillä on eroja selviytymiskeinoissa. Ongelman välttely voi lyhyellä aikajänteellä olla avuksi, mutta pitkällä aikajänteellä se käy raskaaksi ja saattaa olla häiriökehitykseen johtava riskitekijä. Pitkällä aikajänteellä selviytymisessä tehokkaimmaksi tavaksi on todettu aktiivinen ongelman analysointi ja työstö. (Pojjula & Ahonen 2007, 62–65.)

## **2.2 Irtisanominen ja psykologinen sopimus**

Irtisanominen on lähes aina rankka prosessi kaikille osapuolille. Työntekijä voidaan irtisanoa toistaiseksi voimassaolevasta työsuhteesta joko työntekijästä johtuvista tai tuotannollisista ja/tai taloudellisista syistä. Työsopimuslaissa (26.1.2001/55 7 luku 1-3 §) määritellään tarkasti, milloin työnantajalla on oikeus irtisanomiseen. Sama laki määrittelee myös ne seikat, jotka eivät saa olla syynä irtisanomiseen. Viimeksi mainittuihin lukeutuvat muun muassa sukupuoli, poliittiset mielipiteet, uskonto ja lailliseen laksoon osallistuminen. Lailla suojataan myös raskaana olevat, äitiys-, isyys- ja vanhempainlomalla tai hoitovapaalla olevat sekä luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55 7 luku 9-10 §.)

Jokaisessa työsuhteessa solmitaan kirjallisen työsopimuksen lisäksi hiljainen, psykologinen sopimus. Kun kirjallisessa työsuhteessa käydään hyvinkin tarkasti läpi palkkaus, työtehtävät sekä muut konkreettiset asiat, niin samanaikaisesti työsuhteen solmijaosapuolten mielissä syntyy hiljainen, psykologinen sopimus lukuisista muista seikoista, kuten esimerkiksi työn tekemisen tavasta. Psykologisen sopimuksen käsitteen nosti esiin J.P. Kotter jo vuonna 1973, ja se on ollut organisaatiopsykologiassa mielenkiinnon kohteena 2000-luvun alusta lähtien. (Saarelma-Thiel 2009, 24.)

Psykologinen sopimus tarkoittaa työntekijän omaksumaa, aikaisempien kokemusten sekä uskomusten muodostamaa kokonaiskuvaa siitä, minkälaisia velvoitteita hänellä on työnantajaansa kohtaan ja mitä hän on oikeutettu odottamaan vastineeksi näiden velvoitteiden hoitamisesta. Toisin sanoen psykologinen sopimus kuvastaa hiljaista ymmärrystä työsuhteen arjesta sekä sen molempien osapuoltensa tehtävistä ja rooleista. Psykologinen sopimus on henkinen malli työsuhteesta, jossa molemmat osapuolet luottavat toisiinsa. Psykologisen sopimuksen myötä työssä arki voi sujua ilman jatkuvaa neuvottelemista. Psykologinen sopimus perustuu vastavuoroisuuteen, jonka mukaan kohtelemme muita ihmisiä samoin kuin toivomme heidän kohtelevan meitä. Työsuhte voidaankin kuvata eräänlaiseksi vaihtosuhteeksi, jossa pyritään säilyttämään hyötytasapaino. Tämä tasapaino murskaantuu silloin, kun työntekijä irtisanotaan. Irtisanominen on lähes poikkeuksetta kriisi, jossa psykologinen sopimus on rikkoutunut. (Seeck 2009, 20, 21 & 30.)

### **2.2.1 Ulkoisen tilanteen muuttaminen ja ongelmakeskeinen selviytymisstrategia**

Saarelma-Thielin (2009, 42) mukaan yksilön selviytymismallissa on kolme päästrategiaa: ulkoisen tilanteen muuttaminen, uudelleen asennoituminen sekä oman henkisen tilan lievittäminen.

Ulkoisen tilanteen muuttamisessa kannattaa käyttää ongelmakeskeistä selviytymisstrategiaa. Vaihtoehtojen kartoitus on tärkeää. Kannattaa miettiä useampia eri vaihtoehtoja tavoitteille, jotka tuntuvat kiinnostavilta ja asettaa itselleen välietappeja. Kaikkia vaihtoehtoja kohti lähdetään samasta pisteestä, mutta edetessään polut haarautuvat vaihtoehtoiksi tavoitteiksi. Näin toimien ihminen pysyy koko ajan liikkeessä. Ulkoisen tilanteen muuttaminen onnistuu parhaiten kohtaamalla ongelma. Tämä tarkoittaa käytännössä aktiivista otetta ongelman ratkaisuun korjaavilla ja kehittäville toimenpiteillä. Korjaavilla toimenpiteillä ei tarkoiteta pelkästään uuden työn hankkimista, vaan se voi myös tarkoittaa kesken-eräisten opintojen loppuun saattamista, jonkin pätevyyden hankkimista, työttömyysturvan tai eläkkeen saantia. Ulkoisen tilanteen muuttaminen ei aina ole helppoa, eikä myöskään aina johda haluttuun tulokseen. Tärkeintä on, että välttää etenemistä suurten massojen urassa ja miettii rauhassa, mitä itse todella haluaa elämältään. (Saarelma-Thiel 2009, 42.)

### **2.2.2 Uudelleen asennoituminen ja oman arvon punnitseminen**

Tilanteeseen uudelleen asennoituminen ja oman arvon punnitseminen on tärkeää. Pitää pysähtyä pohtimaan, mikä on oikeasti tärkeää ja mitä uhrauksia on valmis tekemään. Asiat, joita tässä tilanteessa joutuu priorisoimaan, ovat yleensä raha ja ihmissuhteet. Työ toki antaa toimeentulon, mutta on syytä miettiä kuinka paljon onnellisuutta puoliso, lapset tai ystävät antavat. Kannattaa pohtia tilanteen kokonaismerkitystä sekä sen tärkeyttä itselleen. Samalla tulisi kyetä irtautumaan muiden ihmisten vaatimuksista ja odotuksista. Tämä on merkittävä hetki, koska päätökset ovat kauaskantoisia. Oman elämän tilannekatsauksen voi tehdä laittamalla tulevat tapahtumat aikaa kuvaavalle janalle. Samalla voi miettiä, mikä on pahin ja mikä paras vaihtoehto, sekä keitä henkilöitä tarvitsee päästäkseen tavoitteeseen. On myös syytä pohtia, mitä olisi halunnut elämässä saavuttaa ja mistä haluaisi itsensä muistettavan. Lisäksi omien voimavarojen arviointia on syytä tehdä pohtimalla omia onnistumisia sekä niitä hetkiä, joissa on ollut parhaimmillaan. Tätä kautta voi löytää omat vahvuudet ja antaa niille myös riittävän arvon. Aiemmista haastavista tilanteista selviytymistä kannattaa analysoida miettimällä miten selvisi niistä, mistä ja keistä oli suurin apu. Omien tavoitteiden uudelleen arviointi ja päivitys ovat paikallaan. Tavoitteiden muuttaminen muutostilanteissa on enemmän sääntö kuin poikkeus. Tässä kohtaa voi alkaa miettiä, mitä haaveita ja vastaavasti mitä vaihtoehtoja on. Aiemmin piirretyn aikajanan pituutta voi alkaa konkretisoimaan merkitsemällä janalle vaikkapa elämäntilanteen, jossa haluaa olla kahden vuoden kuluttua. Aikajanalalle on syytä asettaa välietappeja, joiden tultua kohdalle voi nauttia onnistumisesta. (Saarelma-Thiel 2009, 42–43.)

Nyt on vielä syytä kerrata keitä ihmisiä tarvitsee tuekseen ja mitä konkreettista tarvitsee tehdä, jotta saavuttaa tavoitteen. Jokaisen välietapin saavuttaminen on aihe juhlaan, niistä

kannattaa nauttia. Pohtimalla mihin voi vaikuttaa ja mihin ei, voi keskittää energian niihin asioihin, jotka auttavat kohti seuraavaa välietappia. Asennoitumalla itseensä rakentavasti etsien samalla myönteisiä elämyksiä ja kokemuksia, pystyy pitämään mielessä oikeutensa pärjätä ja onnistua. Sisäisen puheen merkitystä itselleen ei pidä vähätellä. Rohkaisua saa vakuuttamalla itselleen että selviää, vaikka juuri nyt onkin vaikeaa. (Saarelma-Thiel 2009, 43.)

### **2.2.3 Henkisen tilan lievittäminen**

Oman psyykkisen terveyden on syytä olla prioriteettilistan kärjessä. Tähän tähtää kolmas yksilön selviytymiskeinojen strategia eli oman henkisen tilan lievittäminen. Jos ihminen ei ole fyysisesti rajoittunut, kannattaa muistaa, että yksi parhaista henkistä hyvinvointia tukevista tekijöistä on liikunta: Terve sielu terveessä ruumiissa! Erilaisten tunteiden pintaan tulo kannattaa sallia. Jos itku on tullakseen, ei sitä pidä padota sisäänsä. Jos olo tuntuu pakahduttavalta voi juoksupyrähdykset tai nyrkkeilyäkin hakkaaminen kuntosalilla tuoda helpotuksen. Tosiasioiden tunnustaminen on viisasta, sillä vasta sen jälkeen voi alkaa luoda uusia rutiineja. On tärkeää luoda itselleen uuteen elämäntilanteeseen sopiva säännöllinen päivärytmi. Hyvä ravinto sekä riittävät yöunet ovat tärkeitä peruspilareita. Ikävästä asiasta puhuminen ja omien tunteiden analysointi ovat tärkeitä keinoja oman mielentilan kohentamiseen. Puhua voi kenen tahansa kanssa, kuka aidosti kuuntelee. Esimerkiksi työttömien vertaisryhmä on hyvä paikka jakaa kokemuksiaan ja tunteitaan. Koska kaikki ihmiset eivät halua puhua henkilökohtaisista asioistaan vieraiden ihmisten kanssa, voi apua ja tukea hakea myös lähipiiristä. Joskus paras kuuntelija ja olkapää löytyvät henkilöstä, jota ei aiemmin sellaiseksi ole mieltänyt. Apua löytyy hädän hetkellä sitä hakevalle. Jos omista asioista puhuminen vertaisryhmässä ei tunnu mukavalta eikä sopivaa kuuntelijaa löydy lähipiiristä, kannattaa tällöin kääntyä ammattiauttajan kuten psykologin tai koulutetun terapeutin puoleen. Heidän kanssaan voi keskustella yksityisesti. Omasta tilanteesta keskustelemisen vaikeutta voi liennyttää viljelemällä mustaa huumoria. Tärkeintä on, että toimii ajoissa. (Saarelma-Thiel 2009, 43.)

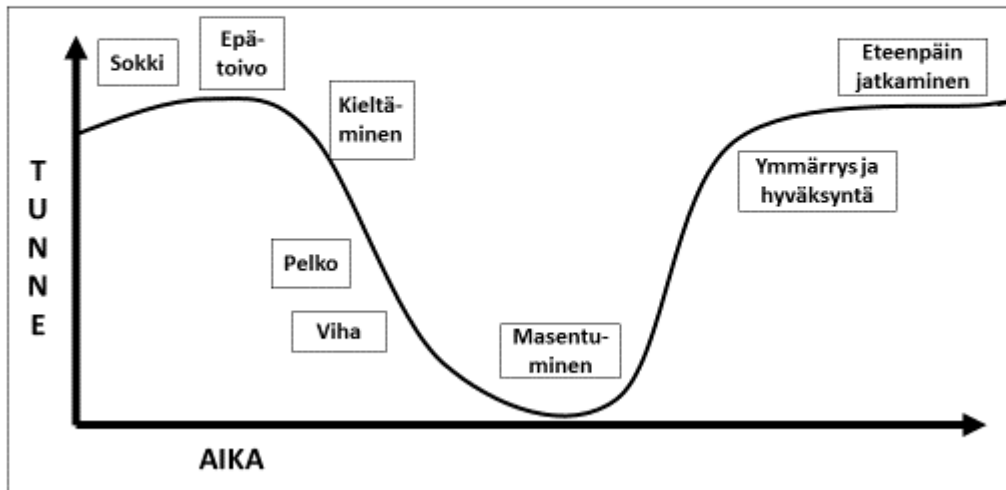
### **2.3 Muutoskäyrä ja muutoksen elinkaari**

Muutosprosessia voidaan myös kuvata muutoskäyrällä (Change Curve), joka kuvaa muutoksen elinkaaren viisi vaihetta. Muutoskäyrän (Kuva1.) kehitti Elisabeth Kubler-Ross vuonna 1969. Muutoskäyrä kuvaa muutoksen eri vaiheet työntekijän näkökulmasta ja sen elinkaari jaetaan viiteen eri vaiheeseen. (Educational business articles 2016.)

- 1) sokki, epätoivo ja kieltäminen
- 2) pelko ja viha

- 3) masentuminen
- 4) ymmärrys ja hyväksyntä
- 5) eteenpäin jatkaminen

## Muutoskäyrä



Kuva 1. Muutoskäyrä (Kubler-Ross 1969).

Pirisen (2014, 38–39) mukaan muutoskäyrä kuvaa muutoksen elinkaaren ja ihmisen tyyppillisen käyttäytymisen mallin kriisitilanteessa. Kaikki työntekijät eivät välttämättä käy läpi kaikkia viittä muutoskäyrän vaihetta, ja myös reagoinnit eri vaiheissa ovat yksilöllisiä. Muutoskäyrän eri vaiheiden rajat ovat häilyviä, koska muutos tapahtuu ihmisissä asteittain ja eri tahtiin. Muutoksen elinkaaren ymmärtäminen auttaa niin esimiestä kuin muutoksen kokijaa selviytymään muutoksesta.

### 2.3.1 Sokki, epätoivo ja kieltäminen

Muutoksen ensimmäisessä vaiheessa (Kuva 1.), kun tieto muutoksesta annetaan, on reaktiona yleensä sokki ja epätoivo. Sokissa olevan työntekijän ajatukset ovat muutosuutisessa ja tämä hankaloittaa varsinaiseen työtehtävään keskittymistä. Suurimmasta sokista päästyään työntekijä yleensä kieltää muutoksen ja keskittyy ajattelemaan mennyttä. Hän näkee kaiken olleen positiivista ja miettii miksi muutosta tarvitaan. Tuntematon tulevaisuus pelottaa ja saa aikaan kieltämisen, joka saattaa aiheuttaa hyökkäyksen muutoksesta vastaavia henkilöitä kohtaan. Muutos voidaan kieltää uskottelemalla itselleen, että se ei tule tapahtumaan tai ettei se tule koskemaan henkilöä itseään. Kieltäminen ilmenee usein ylikorostamalla epämiellyttäviä asioita ja haluttomuutena muuttua. Alkusokin jälkeen työntekijä jatkaa työn tekoa entiseen malliin ja voi kieltää tulleeensa kunnolla informoiduksi muu-



toksesta. Tämä reaktio tulee hyväksyä, koska se on polku muutoksen hyväksymiseen tosiasiana. Muutoskäyrän tässä vaiheessa pitää työntekijöille antaa tilaa osoittaa tunteitaan. Samalla esimiehen tulee olla valmis keskustelemaan ja varsinkin kuuntelemaan työntekijää provosoitumatta. Työntekijät alkavat paeta muutosta muutoskäyrän alkuvaiheessa ja se ilmenee esimerkiksi poissaoloina, työtoverien välttelynä ja jopa heidän syytelynä. Nämä edellä mainitut reaktiot saattavat olla täysin tiedostamatonta toimintaa. Muutoskäyrän alussa, työntekijän ollessa sokissa, hän kokee syvää huolta tulevaisuudesta. (Pirinen 2014, 42–44.)

### **2.3.2 Pelko ja viha**

Muutoskäyrän toisessa vaiheessa tunteista vahvimmin esiintyvät pelko ja viha. Pelko on ihmiselle luonnollinen tunne, joka on auttanut lajiamme selviytymään vaarallisista tilanteista läpi historian. Pelon tunne voi esiintyä varovaisuutena, vastuullisuutena ja jopa viisautena. Pelon tunnetta ei voi välttää, mutta se on hallittavissa ja sen kanssa voi oppia elämään. Pelon asteikko alkaa lievästä epävarmuudesta ja huipussaan se voi esiintyä paniikkina. Mitä vahvempaa pelkoa ihminen tuntee, sitä irrationaalisempaa ja ennakoimattomampaa käytöstä se voi aiheuttaa. Pelon tukahduttaminen sen sijaan saattaa aiheuttaa ihmisessä vihamielisyyttä, joka ilmenee esimerkiksi muiden syyttelynä. Pelon kohtaaminen ei ole helppoa, ja sen myöntäminen aiheuttaa yleensä häpeää. Joskus pelko esiintyy myös ylisuoriutuvana ja ylihuolehtivana käytöksenä. Työntekijä pyrkii miellyttämään muita ihmisiä saadakseen hyväksyntää ja positiivista huomiota, toisin sanoen hän haluaa osoittaa esimiehelleen olevansa täydellinen työyhteisön jäsen. Sisimmässään näin käyttäytyvä henkilö on vihainen itselleen tavastaan käyttäytyä. Pelon vaiheessa työntekijä on huolissaan omasta tulevaisuudestaan ja työpaikastaan. Hän kyseenalaistaa muutoksen ja haluaa tietää, miksi hänen pitäisi muuttua. (Pirinen 2014, 46–48.)

Jos työntekijä ei näe muutoksessa mitään positiivista, hän voi kokea myös vihan tunteita. Taustalla on usein pettymys ja häpeä sekä turhautuminen siihen, ettei voi vaikuttaa itseään koskeviin asioihin muutosprosessissa. Vihaa ja kiukkua synnyttää myös ulkopuolisuuden tunne päätöksenteossa sekä tunne, että häntä ja hänen kykyjään aliarvostetaan. Työntekijä on kenties kokenut, ettei hänen mielipiteitään ole kuunneltu tai ettei niistä ole välitetty. Vihan taustalta löytyy usein hätää sekä epäonnistumisen ja kykenemättömyyden tunteita. Nämä taustalla olevat tuntemukset aiheuttavat umpikujaan joutumisen tunteen ja ahdistusta. Viha voi ilmentyä aggressiivisuutena, joka näkyy hallitsemattomana käytöksenä tai kiusaamisena ja muiden alistamisena. Vihan tunne on vahva, ja oikein kanavoimalla sitä voi myös hyödyntää. Viha on merkki rohkeudesta ja samalla merkki omasta jämakästä tahdosta. Jämäkkyys voi parhaimmillaan ilmentyä muutoksessa itsestään ja omista

rajoistaan huolehtimisena. Se voi myös ilmentää itsevarmuutta ja itseluottamusta. Ihminen, joka tuntee vihaa, voi olla rohkea, muista riippumaton itsenäinen henkilö. Hänellä on aloitekykyä ja motivaatiota muutoksessa. On tärkeää, että vihan tunteet tuodaan esiin ja hyväksytään sekä yritetään samalla kanavoida ne positiiviseksi toiminnaksi muutosprosessissa. Muutuskäyrän pohjaa lähestyttäessä työntekijöillä on tarve jakaa kokemuksiaan ja tuntojaan muiden henkilöiden kanssa. Tällainen vuorovaikutus yhdistää ihmisiä tiiviisti toisiinsa ja auttaa siirtymään muutoksen seuraavaan vaiheeseen. Pelon ja vihan vaiheessa työntekijän suoritustaso on alhaisimmillaan koko muutosprosessin aikana. (Pirinen 2014, 46–48.)

### **2.3.3 Masentuminen**

Muutuskäyrän alimmassa vaiheessa työntekijät saattavat masentua. He eivät jaksakaan enää kunnolla tehdä työtään, vaan pyrkivät lähinnä selviytymään arjesta. Tässä kohtaa työntekijät tarvitsevat tukea ja ymmärrystä. Asioiden totuudenmukainen käsittely ja tavoitteiden pilkkominen pienempiin osiin lyhyelle aikavälille auttaa ihmistä motivoitumaan saavuttamaan nämä etapit ja samalla onnistumisen tunteet lisäävät itseluottamusta. Tässä vaiheessa muutuskäyrää työntekijän pienetkin onnistumiset ja saavutukset on syytä nostaa esiin, koska henkilö tarvitsee kannustusta ja vahvistusta kyvyilleen selvitä muutoksessa. Masentumisen vaiheessa työntekijä tarvitsee aikaa oppiakseen uusia asioita ja samalla tottuakseen ajatukseen vanhasta luopumiseen. Aikaa vievä uuden oppiminen ja vanhasta luopuminen vaarantavat motivaation säilymisen, ja työntekijä käy läpi ristiriitaisia motivaatioon liittyviä tuntemuksia. Juuri ennen kuin lähdetään hiljalleen ylöspäin ja nousuun, ovat työntekijän voimavarat aivan loppumaisillaan. Hän miettii, jaksako sinnitellä mukana vai antaako periksi? Työntekijän tulee löytää tarpeeksi hyvä syy muuttua ja motivaattori, joka auttaa perustelemaan muutoksen tarpeen. Tätä kautta hän jaksaa jatkaa eteenpäin. (Pirinen 2014, 50–54.)

### **2.3.4 Ymmärrys ja hyväksyntä**

Kun työntekijä hyväksyy muutoksen olevan väistämätön, lähtee hän samalla muutuskäyrän alimmalta kohdalta kohti nousua. Hän kokee tunnetasolla positiivisia tunteita kuten hyväksyntää, toivoa ja luottamusta. Vaikka työntekijän tunnetaso ei vielä olekaan korkea, alkaa olla havaittavissa selkeä suoritustason nousu ja innostus. Hän alkaa hiljalleen nähdä muutoksen mahdollisuudet ja lopputuloksen sekä innostuu muutoksen myötä esiin tulleista positiivisista mahdollisuuksista. Työntekijä ottaa aktiivisesti kantaa menneisyyden tapahtumiin ja käyttäytymiseen ja alkaa arvioida niitä kokonaan uudesta perspektiivistä. Tässä vaiheessa muutuskäyrää ihminen alkaa tuntea olonsa tyytyväiseksi, koska on selvinnyt muutoksessa. On kuitenkin oltava valppaana, koska pienikin vastoinkäyminen saat-

taa aiheuttaa takapakkia. Tämän riskin voi välttää miettimällä muutoksen tuomia hyötyjä. Ajattelemalla onnistumisiaan ja saavutuksiaan saa voimaa ja tahtoa mennä eteenpäin. Työntekijä voi tässä vaiheessa olla jopa kärsimätön ja haluaa itse saattaa muutoksen loppuun asti. (Pirinen 2014, 56.)

### **2.3.5 Eteenpäin jatkaminen**

Muutoskäyrän loppuvaiheessa kannattaa tehdä muutoksen tilinpäätös itsensä kanssa. Tämä tilinpäätös pitää sisällään niin muutosprojektin ja -prosessin kuin muutoksen lopputuloksen arvioinnin. Työntekijän kannattaa kriittisesti kysyä itseltään, mitä olisi voinut tehdä toisin ja mitä oppi. Muutoksessa koetaan aina voittoja ja tappioita. Samalla kun muutoksen lopputuloksena saadaan jotain uutta ja erilaista, joudutaan luopumaan joistakin vanhoista tutuista asioista ja toimintamalleista. Koska vain muutos on pysyvää, kannattaa muutokseen suhtautua oppimismielellä. Näin toimien voi varautua seuraavaan muutokseen ja selviytyä siitä vanhoilla opeilla ja mahdollisesti myös auttaa muita ihmisiä, jotka rimpuilevat muutoksen kourissa. (Pirinen 2014, 58.)

## **2.4 Pärjäämisstrategiat**

Erilaisen näkökulman muutoksesta selviämiseen tuovat myös Anu Järvensivu ja Risto Nikkanen kirjassaan ”Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat”. He tutkivat minkälaisia tapoja miehet ja naiset eri sukupolvien aikana olivat käyttäneet, kun eteen tuli työelämän muutostilanne. Näitä muutostilanteisiin reagoimisen erilaisia tapoja he nimittävät pärjäämisstrategioiksi. Järvensivu ja Nikkanen sanovat, että jokainen käytetty pärjäämisstrategia on muutosvoima. Ihminen voi heidän mukaansa käyttää pärjäämisstrategioita, vaikka ei olisikaan juuri kohdannut haastavaa tilannetta. Pärjäämiseen pyrkiminen ei heidän mielestään ole vain reagointia johonkin tilanteeseen, vaan se voi olla jatkuvaa aktiivista toimintaa. (Järvensivu & Nikkanen 2014, 96.)

Kun ihmistä kohtaa työelämän raju muutostilanne, kuten irtisanominen, joutuu hän tekemään päätöksen ja myös valinnan. Hänen pitää päättää kuinka toimia, vai onko kokonaan toimimatta tai peräti etäännytkö koko tilanteesta. Tapa toimia ei aina ole harkinnan tulos, vaan toimintamalliin saattaa päätyä myös miettimättä asiaa, intuitiivisesti. Vaikka valinta pohjautuisikin tarkkaan harkintaan, ei ole takeita siitä, että valittu pärjäämisstrategia on järkevä ja hyvä. Lukuisissa tutkimuksissa on tullut esiin ihmisen päätöksenteon epärationaalisuus. On siis melko epätodennäköistä, että ihminen kykenisi pohtimaan irtisanomistilanteessa ennakoivasti oman toimintansa seurauksia muista kuin oman itsensä ja lähipiirin näkökulmista. Kulloisenkin tilanteen ja toiminnan seurausten puutteellinen arviointi onkin suurin este rationaalisten päätösten teolle. Ihmisen ollessa kuormittunut tai stres-

saantunut, kasvaa virhemahdollisuus strategiavalinnan tekemisessä. Ihmisen taipumus lyhytnäköiseen ratkaisuntekoon on havaittu psykologisissa tutkimuksissa. Toisin sanoen ihminen keskittyy usein liiaksi heti saatavilla olevaan informaatioon, vaikka olisi suotavaa, että hän huomioisi asioita laajemmin käyttäen hyväksi erilaisia taustatietoja. Ihmisille on luontaista kapea fokusointi eli asioiden paikallinen suhteuttaminen huomioimatta laajempia yhteyksiä. (Järvensivu & Nikkanen 2014, 102–104.)

Eri sukupolvilla painottuvat erilaiset pärjäämisstrategiat, näin tapahtuu myös eri sukupuolilla. Naisten ja miesten välinen ero käy ilmi siitä, että muutostilanteessa kuten irtisanomisessa, he hakevat turvaa ja apua hieman eri keinoin. Naiset voivat yleensä vaikuttaa vähemmän siihen missä ja milloin he työtään tekevät kuin miehet. He myös luottavat omaan pärjäämiseensä ja osaamiseensa vähemmän kuin miehet. Muutostilanteissa, mihin irtisanominenkin lukeutuu, naiset käyttävät työpaikan ja / tai työyhteisön näkökulmasta katsottuna rakentavia pärjäämisstrategioita. Naiset levittävät tietoisesti positiivisuutta, osallistuvat kehitystoimintaan eivätkä osallistu negatiivissävytteisiin kahvipöytäkeskusteluihin. Naisten pärjäämisstrategioihin muutoksen hetkellä kuuluu tuen hakeminen erityisesti omalta perheeltä ja tuttavilta, ei niinkään ammattiyhdistykseltä. Naiset panostavat runsaasti työhön, jättävät heille kuuluvia taukoja pitämättä ja ammentavat voimaa heille mielekkäistä työn osa-alueista. Omaehtoinen kouluttautuminen ja opiskelu kuuluvat tutkimuksen mukaan myös naisten pärjäämisstrategioihin. (Järvensivu & Nikkanen 2014, 348–352.)

## **2.5 Irtisanovan yrityksen vaikutus muutoksesta selviämiseen**

Irtisanotuksi tuleminen aiheuttaa Viitalan (2013, 124–125) mukaan usein henkilökohtaisen kriisin, jolla on kokonaisvaltainen vaikutus irtisanotun elämään. Irtisanova yritys voi jossain määrin vaikuttaa siihen, kuinka työntekijä kokee irtisanomisen. Minimivaatimus on, että irtisanomisten taustat, perustelut ja käytännön toteuttaminen kerrotaan selkeästi ja rehellisesti. Irtisanottavien kanssa tulee käydä asiallinen keskustelu, jossa irtisanottuja kuullaan. Keskustelun sävyn pitää olla avoin, ja suhtautumisen kunnioittava. Irtisanomistilanteessa on avuksi, jos paikalla on esimiehen lisäksi henkilöstöammattilainen.

Irtisanotuille työnantajan taholta tarjottava tuki voi koostua esimerkiksi outplacement-, eli uudelleensijoittumisohjauksesta ja psykologisesta tuesta. Outplacement-ohjaus on henkilökohtaista ohjausta jota irtisanottu henkilö saa etsiessään uutta työtä. Tätä tukimuotoa tarjoavat yleensä erityiset asiantuntijat ja se pitää sisällään muun muassa työnhakuvalmennuksen. Työnhakuvalmennukseen kuuluu ansioluettelon laatiminen ja työhakemuksien kirjoittaminen sekä yhteyksien etsiminen ja työhaastatteluihin valmentaminen. Prosessi

alkaa yleensä lähtötilanteen analysoinnilla, jossa kartoitetaan irtisanotun henkilön osaaminen, vahvuudet sekä tavoitteet. Useammasta kuukaudesta jopa yhteen vuoteen kestävä konsultaation asiantuntijan kanssa on todettu hyödyttävän irtisanottua. Uudelleensijoittumisohjaus on aina luottamuksellinen prosessi, jossa keskeistä on henkinen tuki. (Viitala 2013, 125.)

### 3 Työn merkitys ihmiselle

Työn merkitys ihmisille on vahvasti kulttuurisidonnainen. Työn tekeminen ja toimeentulon hankkiminen työtä tekemällä kuuluvat etupäässä länsimaiseen kulttuuriin. Esimerkiksi vanhan ikäpolven aboriginaalit Australiassa eivät voi käsittää, miksi heidän pitäisi tehdä työtä jollekin toiselle. Myöskään Tanskassa, joka on maantieteellisesti melko lähellä Suomea, ei työ ole laisinkaan niin keskeisessä roolissa. Suomessa sen sijaan työ on aina ollut eräänlainen ihmisen arvon mitta ja tärkeä osa aikuisen ihmisen minuutta. Kun Suomessa tutkittiin väestön onnellisuutta sekä siihen vaikuttavia tekijöitä, kävi ilmi, että taloudellinen turvallisuus ja työkykyisyys ovat merkittäviä tekijöitä mitattaessa niin naisten kuin miestenkin onnellisuutta. Työn luonteesta riippumatta se tuo rytmin ja rutiinin ihmisen elämään. Työ tuo mukanaan sosiaalisen pelikentän, jossa ihminen on osa joukkuetta. Yksi ihmisen perustarpeistahan on kuulua ryhmään. Työ siis täyttää ihmisen laumaan kuulumisen perustarpeen. (Poijula 2008, 15–16.)

Jokaisella meistä on oma käsitys työstä ja sen merkityksestä. Tämä käsitys heijastuu toimintaan, puheisiin, päätöksentekoon ja se luonnollisesti ilmenee myös asenteissa. Käyttäytymiseen vaikuttavia asioita voidaan muuttaa vain, jos ne tiedostetaan. Työntekijällä voi olla negatiivinen tai positiivinen asenne työtään kohtaan. Asenne vaikuttaa käyttäytymiseen ja samalla työssä menestymiseen. Positiivisella asenteella varustettu henkilö on motivoitunut ja kiinnostunut kehittämään omaa osaamistaan sekä työtään. Samalla positiivisen asenteen omaava työntekijä edesauttaa myönteisen ilmapiirin kehittymistä työyhteisössä. Negatiivinen asenne sen sijaan estää tehokkaasti erilaisten mahdollisuuksien havaitsemista ja johtaa samanaikaisesti joustamattomaan käyttäytymiseen. Se estää työntekijää käyttämästä taitojaan, kehittämästä omaa osaamistaan ja toteuttamasta itseään. Negatiivinen asenne vaikuttaa kaikkiin ympärillä oleviin työntekijöihin ja estää kitkattoman yhteistyön kehittymisen sekä samalla huonontaa työilmapiiriä. (Grönfors & Pietilä 2005, 15.)

Pojula & Ahonen (2007, 31) ovat tehneet huomion työn merkityksestä suomalaiselle naiselle. Heidän mukaansa työ ei ole koskaan ollut vain toissijainen äitiyden jatke, vaan tasavertaisesti kilpaileva ydinidentiteetin muodostaja. Tästä johtuen suomalaiset naiset selviytyvät vanhemmiten paremmin yksin kuin pohjoismaiset kanssasisarensa.

Työ on keskeinen ja tärkeä osa ihmisen elämää ja siksi sillä on myös merkittävä vaikutus niin työntekijän fyysiseen kuin henkiseen terveyteen. Mielenkiintoinen työ, hyvät työolosuhteet sekä toimivat ihmissuhteet esimiehiin ja työtovereihin edistävät terveyttä. Risti-

riidat, tyytymättömyys, epäoikeudenmukaisuus ja huonot työolot puolestaan aiheuttavat niin fyysisiä kuin psyykkisiä ongelmia. (Grönfors & Pietilä 2005, 17.)

Työ on kohonnut nyky-yhteiskunnassa äärettömän tärkeäksi instituutioksi. Suurimmalle osalle ihmisistä työ ei ole enää ainoastaan välttämätön toimeentulon lähde, vaan sen lisäksi myös päivittäisen elämän tärkein osa-alue. (Kasvio 2014, 11)

### **3.1 Työn merkityksen muuttuminen**

Työ on suomalaisille yleisesti ottaen erittäin tärkeä asia, mutta työn merkitys ihmiselle on muuttunut aikojen kuluessa. Työ merkitsee elannon lähdeä, mutta toimii myös arvon mittana. Työtön henkilö kokee usein olevansa yhteiskunnan ulkopuolella ja samalla vähemmän arvokas. (Viitala 2013, 14–15.)

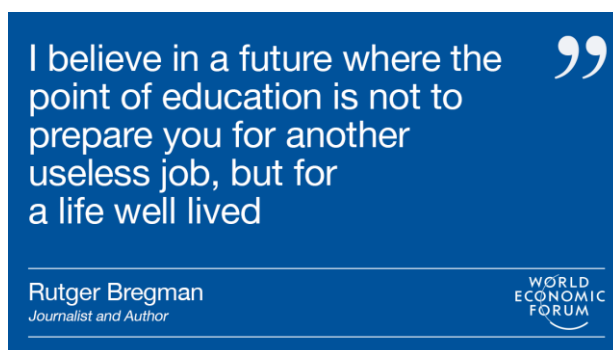
Yhä kasvava määrä ihmisiä ajattelee, ettei heidän työllään ole merkitystä. On siis aika kerrata, mikä on työn merkitys. Näin otsikoi Rutger Bregman World Economic Forumissa 12.4.2017 olevan kirjoituksensa. Kirjoituksen mukaan ihmiset ovat huolissaan automaation mukanaan tuomasta massatyöttömyydestä, joka vaikuttaa palkkojen laskuun ja lisää eriarvoisuutta. Tosin Bregmanin mukaan automaation uhkasta ollaan oltu huolissaan jo kaksi sataa vuotta ilman, että se suuremmin olisi vaikuttanut työttömyysasteeseen. Hänen mukaansa työn määrä ei tule vähenemään, mutta paikat, joissa työtä tehdään ja itse työ tulevat muuttamaan muotoaan. Esimerkkinä hän mainitsee maanviljelyn Yhdysvalloissa. 1800-luvulla 74 % väestöstä viljeli maata kun 1900-luvulle tultaessa tuo luku oli 31 %. 2000-luvulla maata viljeli enää vain 3 %. Siitä huolimatta tuo trendi ei tuonut tullessaan massatyöttömyyttä.

Bregman (World Economic Forum 12.4.2017) kertoo samassa artikkelissaan vuonna 2013 Harvard Business Reviewin tekemästä tutkimuksesta, jossa haastateltiin 12 000 ihmistä. Näistä puolet ei tuntenut työllään olevan merkitystä ja saman verran haastatelluista ei myöskään pystynyt samaistumaan oman yrityksensä missioon. Samaan aikaan tehdystä mielipidetiedustelusta (230 000 työntekijää, 142 valtiosta) kävi ilmi, että vain 13 % haastatelluista piti työstään. Myös brittien keskuudessa hiljattain tehty mielipidetutkimus kertoo karua sanomaa. Haastatelluista briteistä 37 % sanoi pitävänsä työtään kertakaikkisen hyödyttömänä.

Bregmanin World Economic Forumin artikkeli jatkuu kertomalla kehityksen paradokseista. Artikkelin esittää ikiaikaisen kysymyksen: ”Mikä on elämän tarkoitus?” Suurin osa ihmisistä vastaa, että elämän tarkoitus on tehdä maailmasta parempi paikka erilaisin keinoin – tänä

päivänä maailmasta voi tehdä paremman paikan myös työn kautta. Mutta ihmisten käsitys työstä on kovin kapea nykyään. Työksi lasketaan vain sellainen tekeminen, josta saa varsinaista palkkaa, rahaa, joka vaikuttaa BKT:een. Kehityksen paradoksi on Bergmanin mukaan lyhyesti: *“the richer we become, the more room we have to waste our time.”* - “mitä rikkaampia meistä tulee sitä enemmän meillä on aikaa tuhlattavaksi.” Brad Pitt sanoo elokuvassa Fight Club: *“too often, we’re “working jobs we hate so we can buy shit we don’t need.”* “Liian usein teemme työtä jota inhoamme, jotta voimme ostaa roskaa jota emme tarvitse.”

Rutger Bregman uskoo tulevaisuuteen, jossa työn arvoa ei määritellä palkan suuruuden kautta vaan sen mukaan kuinka paljon levittää onnellisuutta ympärilleen ja minkä verran antaa merkityksellisyttä. Hän uskoo myös, että tulevaisuudessa koulutuksen tarkoitus ei ole valmistaa ihmistä johonkin hyödyttömään työhön, vaan elämään elämänsä mahdollisimman hyvin. (Kuva 2.) Hän uskoo myös tulevaisuuteen, jossa työt ovat roboteille ja elämä ihmisille.



Kuva 2. World Economic Forum 12.4.2017, Rutger Bregman

Niitä ihmisiä, jotka ajattelevat edellä mainitun kaltaisen ajattelun olevan utopiaa, muistuttaa Bregman, että myös orjuuden loppumista, demokratiaa, miesten ja naisten välistä tasa-arvoa on aiemmin pidetty utopistisena. Kauan aikaa sitten Oscar Wilde lausui: *“Kehitys on utopian realisoitumista.”*

Tällä hetkellä eletään yhteiskunnassa, jossa yleinen hyvinvointitaso on suhteellisen korkea ja sen myötä itsensä toteuttamisen tarve korostuu. Hyvinvointiyhteiskuntamme väistämätön tuotos ja jatkumo on ihmisten tarve tehdä merkityksellistä työtä, jossa samalla pääsee toteuttamaan itseään. Erityisesti nuorten ihmisten työelämänasenteet eroavat entisistä. Heille on tärkeää työn sekä muun elämän tasapaino ja samalla heille on luontevaa haluta tehdä hauskaa ja mielekästä työtä. Vaikka huoli hyvinvointiyhteiskuntamme kestävydestä varjostaa tulevaisuutta, on mielekkään työn tekemisen tarve voimakkaampi kuin koskaan. (Järvinen 2014, 79.)



Ihmiset haluavat nykyään tehdä merkityksellistä sekä mielekästä työtä ja sitä kautta tunnistaa oman potentiaalinsa. Täten he voivat haastaa itseään innostavalla ja positiivisella tavalla. He haluavat työnsä arvopohjan vastaavan omaansa, koska silloin he voivat tuntea olevansa oikeita henkilöitä oikeilla paikoilla. Itsensä kehittämisen tarve on nykyään voimakasta ja yleisempää kuin ennen. Työn merkityksen muuttumisen myötä myös työn kulttuurimme muuttuu, koska sen pitää voida vastata edellä mainittuihin individuaalisiin tarpeisiin sekä yhteiskunnassamme ilmeneviin haasteisiin. (Järvinen 2014, 80.)

Se, mitä työltä odotetaan, kertoo sen merkityksellisyydestä. Merkityksellinen työ on tärkeä osa täyttä elämää, elämää, jolla on tarkoitus. Työllä voi olla ihmisen elämässä monta roolia. Se voi olla ihmiselle vain tapa saada voita leivälle ja katto päälle päälle. Vastaavasti työ voi olla ihmiselle myös ura, jolloin se sisältää huomattavasti syvemmän henkilökohtaisen elementin ja on myös samalla tapa kehittää ja rakentaa omaa identiteettiä. Työ voi olla myös kutsumus, jolloin se kytkee tekijänsä johonkin suurempaan kokonaisuuteen. (Järvinen 2014, 219.)

Brittiläiset tutkimukset 1980-luvulta paljastivat kolme teemaa, joista käy ilmi työn merkityksen muuttuminen verrattuna nykypäivään. Ensiksikin työn merkitys rinnastettiin aiemmin kunnioitukseen ja työttömyys taas arvottomuuteen. Naisten mukaan mies ei ollut tosimies, ellei hänellä ollut työpaikkaa, ja tällä viitattiin myös suoraan seksuaaliseen kyvyttömyyteen. Toiseksi työssä käyminen linkittyi järjestykseen (hyve) ja työttömyys taas anarkiaan (pahe). Ihmiset, jotka kävivät töissä, käsittelivät syyllisyyttään leimaamalla työttömät väittämällä että työttömyys oli valinta (töitä kyllä löytyisi jos olisi todellista halua työnteokoon). Samalla he olivat peloissaan rikollisuuden lisääntymisestä. Kolmanneksi työssä käyminen merkitsi ansioita eli rahaa, mahdollisuuksia tehdä valintoja ja hyvää elintasoa. Työssä käymättömät henkilöt sen sijaan menettivät valinnan mahdollisuutensa sekä asemansa kuluttajina. Työssä käyminen paljastui aiemmin myös passiksi avioliittoon sekä perhe-elämään lapsineen. Mitä vahvempi työidentiteetti yksilöllä oli, sen selkeämmin työn menetys toi mukanaan masennuksen, tunteen elämän merkityksen häviämisestä, impotenssin ja muut sairaudet. Aiemmin vahva työidentiteetti siis korostui varsinkin miespuolisessa aikuisväestössä. Naiset sen sijaan näyttivät selviytyvän paremmin työpaikan menetyksestä, koska he saivat voimaa ja merkityksellisyyden tuntoa muista rooleistaan (äiti ja vaimo). (Poijula & Ahonen 2007, 32.)

Työn ja työn ulkopuolisen ajan välille tehdään usein jyrkkä ero. Useille ihmisille työ on väistämätön paha ja varsinainen elämä alkaa vasta työpäivän päätyttyä. Ansiotyön synty ja sen yleistyminen on merkinnyt kokonaan uutta tapaa jäsentää aikamme. Traditionaali-

sessä maatalousyhteiskunnassa työ ja vapaa-aika nivoutuivat yhteen. Elämä ei jakautunut arkeen ja viikonloppuihin vaan rakentui maanviljelyn ja karjanhoidon rytmittämänä vuoden jokaisena päivänä, vuodenajan mukaan. Tämä merkitsi pitkiä työpäiviä kesällä ja rauhallisempia aikoja pimeinä ja kylminä talvikausina. Vuosikymmenten kuluessa työaika on lyhentynyt vähän kerrallaan. Yksi merkittävimpiä tapahtumia oli työviikon muuttuminen viisi-päiväiseksi 1960-luvun lopulla. Huolimatta tapahtuneista muutoksista työaika ei ole lyhentynyt viimeisen 40–50 vuoden aikana merkittävästi. Verrattaessa samanaikaisesti tapahtuneeseen tuottavuuden kasvuun, voidaan ennemminkin puhua työpäivän suhteellisesta pidentymisestä. Tutkittaessa työelämää kysyttiin mihin vastaaja käyttäisi enemmän aikaa ja mihin vähemmän aikaa, jos hän voisi vapaasti vaikuttaa omaan ajankäyttöön. Arvioinnin kohteena tässä kysymyksessä oli harrastuksia, ystäviä, perhettä, koti- sekä palkkatyötä koskeva ajankäyttö. Saatujen tulosten mukaan ihmiset vähentäisivät ansiotyöhön käyttämäänsä aikaa ja lisäisivät ennen muuta harrastuksiin käyttämäänsä aikaa. Lisäksi he käyttäisivät huomattavasti nykyistä enemmän aikaan ystäviin ja perheeseen. Kotityöt sen sijaan veisivät aikaa suurin piirtein saman verran kuin nykyisinkin. Tilanne on pysynyt jotakuinkin samana ainakin viimeiset 20-30 vuotta. Hieman yli kolmannes vastaajista haluaisi vähentää palkkatyöhön käyttämäänsä aikaa. Mielenpide palkkatyöhön käytetystä ajan määrästä vaihtelee erittäin paljon riippuen vastaajan yhteiskunnallisesta asemasta sekä elämäntilanteesta. Työn ja vapaa-ajan välinen suhde on yksi merkittävä tapa kuvata työn merkitystä ihmiselle. (Melin, Blom & Kiljunen 2007, 10–14.)

”Työ antaa jotain sellaista, jota rahalla ei voi korvata”, otsikoidaan Työpisteessä, joka on Työterveyslaitoksen julkaisema ajankohtaisia työhyvinvointiin liittyviä teemoja käsittelevä verkkojulkaisu. Verkkolehdestä kysyttiin lukijoilta, mitä työ heille merkitsee ja josko heidän suhteensa työhön on muuttunut vuosien varrella. Osalle vastanneista työ tuntui merkitsevän ennen muuta mielekästä tekemistä, mutta osalle työ oli vain pakollinen toimeentulon lähde. Vanhempi tutkija Anu Järvensivu Työterveyslaitoksesta kertoo, että lukijoiden vastauksissa näkyi työn merkityksen koko kirjo. Järvensivu sanoo työn merkityksen ihmiselle kasvavan huonossa työllisyystilanteessa. Hän uskoo, että tulevaisuudessa osa työtehtävistä on hyvin mielekkäitä, mutta osaa voi kutsua jopa ikäviksi. (TTL 2016.)

Kun työ tuottaa mielihyvää sekä onnistumisen tunteita ja sen merkitys elämässä on muutoinkin varsin suuri, niin silloin sanotaan, että työllä on suuri itseisarvo. Kun ihmiset taasen työskentelevät lähinnä toimeentulon saamiseksi ja saadakseen rahaa mukavaan vapaa-aikaan, on työllä vain välinearvo. Näiden ääripäiden väliin sopii työlle luonnollisesti muitakin merkityksiä. Näistä tärkeimpiä ovat arjen rytmittyminen ja rutiini sekä työpaikan sosiaaliset suhteet ja yhteenkuuluvaisuuden tunne. Tämä korostuu varsinkin yksineläjien keskuudessa, joilla ei ole kontaktia sukulaisiin ja joiden tuttavapiiri on suppea. (TTL 2016.)

Työn arvo nousee tiukkoina aikoina ja myös sen merkitys kasvaa huonossa työllisyystilanteessa. Silloin realisoituu se, etteivät työssäkäynti ja toimeentulo ole itsestäänselvyyksiä. Työttömänä haaveillaan, että saisi tehdä työtä josta nauttii, mutta samalla tyydyttäisiin vähempäänkin, kunhan tekemisessä olisi jotain järkeä ja siitä saisi palkkaa. On hyvin mahdollista että työn arvon nouseminen vaikuttaa työssä jaksamiseen negatiivisesti. Kun kamppailu työpaikoista on kovaa, joutuu työntekijä mahdollisesti panostamaan työhönsä 120 prosenttia, jotta pystyy säilyttämään paikkansa. Irtisanomiset, organisaatiomuutokset sekä huono johtaminen voivat muuttaa suhtautumista työhön. Kun yrityksen tuloksen merkitys ajaa työhyvinvoinnin merkityksen ohi, kasvaa työmäärä kohtuuttomaksi ja virheiden mahdollisuus lisääntyy. Uupumus ja työn tekemisen muuttuminen suorittamiseksi muuttavat työn pakkopullaksi. (TTL 2016.)

Työelämän ikävien muutosten lisäksi suhde työhön saattaa muuttua elämäntilanteen mukaan. Niin elämäkokemus kuin elämäntilannekin vaikuttavat työn merkitykseen. Työstä ajatellaan yli 50-vuotiaina aivan eri lailla kuin vaikkapa kymmenen vuotta nuorempina. Mielekäs työ antaa vanhemmille henkilöille jotain sellaista, mitä rahalla ei voi korvata. Tähän liittyy myös halu kuulua työyhteisöön ja siihen, että saa antaa aivoille virikkeitä. (TTL 2016.)

Järvensivun mukaan työn varsinainen merkitys ihmisen elämässä ei ole radikaalisti muuttumassa. Tosin toimeentulon ansaintamalli voi muuttua siten, että tulevaisuudessa omat työtehtävät ja ansiotulot pitää koota useasta eri lähteestä. Tämä taas aiheuttaa sen, että ihminen joutuu tekemään erilaisia tehtäviä turvatakseen toimeentulonsa. Toiset näistä työtehtävistä hän kokee mielekkäiksi, mutta hän saattaa joutua tekemään myös sellaista, mikä ei häntä miellytä tai tuntuu jopa ikävältä. (TTL 2016.)

### **3.2 Työ ja kutsumus**

Tarkoituksenmukainen työvoiman vähentäminen ja sen myötä kollektiiviset irtisanomiset ovat tulleet viime vuosina osaksi normaalia käytäntöä suomalaisessa työelämässä ja yritysten toimintakulttuurissa. Yksittäiselle työntekijälle sekä työyhteisölle irtisanomiset kuitenkin merkitsevät aina kriisiä niin työsuhteessa kuin myös yksityiselämän puolella. Useimmiten oma irtisanominen tulee yllätyksenä ja samalla se rikkoo työntekijän ja työnantajan välisen psykologisen eli hiljaisen sopimuksen. Tämä hiljainen sopimus muodostuu molempien osapuolten velvollisuuksista ja yhteisymmärryksestä koskien työntekijän työsuhdetta, jonka varassa hänen arkensa etenee. (Seeck 2009, 19–20.)

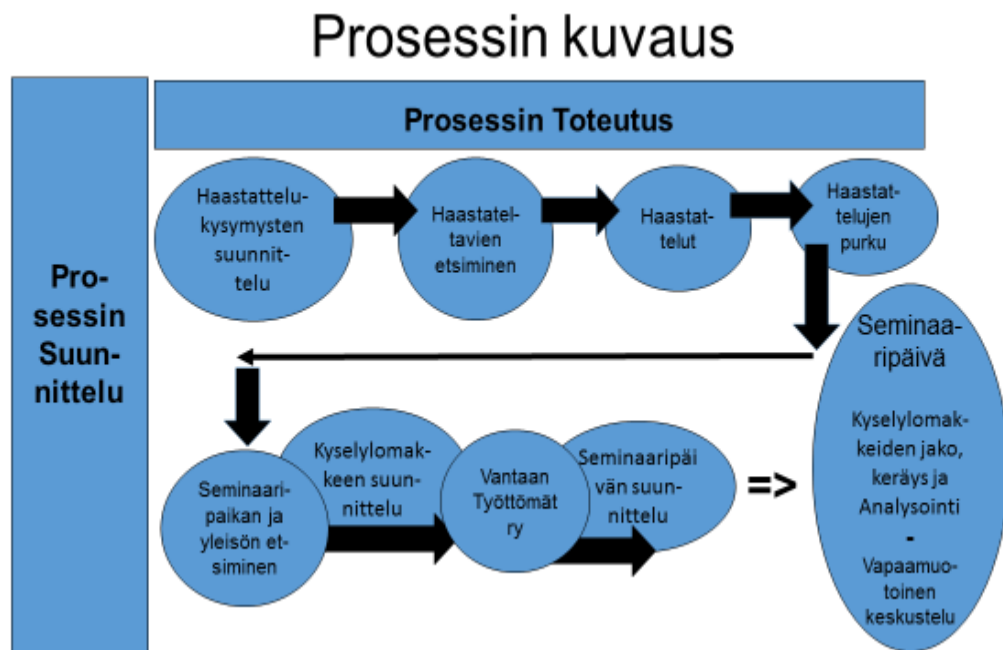
On hienoa, jos työn voi kokea kutsumuksena unohtamatta silti muita elämän osa-alueita. Työn merkitystä voi miettiä pohtimalla miten kokee oman työn tällä hetkellä, miten työ motivoi ja onko työllä mahdollisesti jokin syvempi merkitys. Työllä on eri rooleja joiden painoarvo vaihtelee yksilöstä riippuen:

- keino ansaita elanto
- mahdollisuus toteuttaa itseään
- tapa liittyä yhteisöön
- mahdollisuus luoda sosiaalisia kontakteja
- paikka kouluttaa ja kehittää itseään
- keino palvella muita
- väline tuntea olevansa hyödyllinen

Työn merkitykseen ihmiselle vaikuttaa suoraan se, kuinka henkilö itse asennoituu omaan työhönsä. Tärkeintä on arvostava asenne omaa työtä kohtaan, mikä samalla sisältää oman työn merkityksen oivaltamisen. Ei siis suinkaan ole tärkeintä mitä tekee työkseen, vaan miten työnsä tekee. (Sydänmaanlakka 2010, 227, 234 & 237.)

## 4 Empiirisen osan toteuttaminen

Tämä opinnäytetyö alkoi suurella innolla ja pienellä pelolla vuoden 2016 keväällä. Jo alkuvaiheessa oli selvää, että matka opinnäytetyön ideasta sen valmistumiseen tulisi olemaan töyssyinen ja mutkikas eikä umpikujiltakaan välttyttäisi. Punainen lanka oli kuitenkin selvillä. Halusin selvittää mitä tapahtuu, kun pitkän työuran samassa paikassa tehnyt vanhempi naishenkilö irtisanotaan. Miten hän jaksaa jatkaa arkeaan ja selviytyy niin henkisesti kuin taloudellisista muutoksista. Millä keinoin hän voisi vielä työllistyä ikärasistisessa yhteiskunnassamme? Empirian polku (Kuva 3.) visualisoi opinnäytetyön vaiheet.



Kuva 3. Empirian polku

Ensimmäinen ajatukseni oli ryhtyä antamaan mentoroivaa vertaistukea 1-2 irtisanotulle. Vaihtoehtoisesti mietin, että alan seurata suurempaa ryhmää puolen vuoden ajan. Molemmat ajatukset kilpistyivät, toinen rahan ja ajan puutteeseen ja toinen sitoutuneiden mentoroitavien löytämiseen. Sitten ajatus jalostui, ja aloin miettiä, kuinka kohderyhmään kuuluvat irtisanotut naiset voisivat omien kokemustensa kautta auttaa muita kohtalotovereitaan, esimerkiksi jakamalla selviytymiskeinojaan.

Opinnäytetyön ensimmäinen tavoite kirkastui, kun ymmärsin haluavani tutkia kuinka vartuneemmat naiset selviytyvät tultuaan irtisanotuksi pitkästä työsuhteesta. Toinen tavoite selveni, kun tiedostin, että voisin auttaa tutkimuksen kohderyhmään kuuluvia naisia pitämällä heille seminaaripäivän, jossa tietoa ja kokemuksia voitaisiin jakaa vapaan keskustelun muodossa.

Toimintasuunnitelman malli alkoi kehkeytyä hiljalleen mielessäni. Päätin, että haastattelun noin viittä naista, jotka täyttävät kohderyhmäni kriteerit eli ovat yli 44-vuotiaita ja irtisanotuja pitkästä työsuhteesta. Haastattelut toteutettaisiin yksilöhaastatteluina ja niistä tulisi melko yksityiskohtaisia ja kattavia. Kunkin haastattelun kestoksi arvioin 1,5-2 tuntia. Haastattelut olisivat muodoltaan puolistrukturoituja ja koostuisivat pääosin avoimista kysymyksistä kohdistuen niin irtisanomiseen kuin siitä selviämiseen ja jälleentyöllistymiseen.

Tämän jälkeen tekisin lomakekyselyn isommalle ryhmälle. Jotta vertailu olisi mahdollista, ryhmälle tehtävässä kyselyssä toistuisi samankaltainen teemajaotus kuin yksilöhaastatteluissa. Koska lomakekysely pohjautuisi vapaaehtoisuuteen, ajattelin madaltaa vastaamiskynnystä tekemällä kysymyksiä lukumääräisesti hieman vähemmän samalla antaen niihin vaihtoehdot valmiiksi ja mahdollisuuden omiin kommentteihin. Isomman ryhmän kyselyn ajattelin toteuttaa jossain uravalmennusta tekevässä yrityksessä, ammattiopistossa tai työttömien yhdistyksessä.

Kun sekä yksilöhaastattelut että lomakekyselyt olisi tehty ja analysoitu, haluaisin pitää seminaaripäivän kyselomakkeisiin vastanneille ja muillekin halukkaille. Tämä seminaaripäivän paikka määräytyisi luonnollisesti sen mukaan, mistä tämä isompi kohderyhmä löytyisi.

Seminaaripäivän aikana olisi tarkoitus käydä kyselomakkeeseen vastanneiden kanssa yhdessä läpi kokemuksia omasta irtisanomistilanteesta, muutoksesta selviytymisestä ja jälleentyöllistymisen ongelmista. Lisäksi ajatus olisi jakaa keskustelemalla yksilöhaastatteluista saatuja vinkkejä seminaaripäivän yleisölle sekä vaihtaa mielipiteitä ja verrata kokemuksia. Tapahtuman kulku olisi verrattain vapaamuotoinen ja eteneminen tapahtuisi osallistujien ehdoilla.

#### **4.1 Haastattelujen suunnittelu ja toteutus**

Opinnäytetyön ensimmäinen tavoite oli selvittää, kuinka varttuneempi nainen selviää tultuaan irtisanotuksi pitkästä työsuhteesta. Tätä päätin tutkia ensisijaisesti tekemällä viisi henkilöhaastattelua. Nämä viisi haastateltavaa olivat rajauksen mukaisesti irtisanomishetkellä 44 vuotta täyttäneitä naisia, joilla oli takanaan pitkä työura.

Ensimmäinen tutkimustavoitteeni oli siis selvittää kuinka varttuneempi nainen selviää tultuaan irtisanotuksi pitkästä työsuhteesta. Tutkimuksen toteuttamistavaksi valitsin yksilöhaastattelun, koska uskoin sen antavan syvää ja luotettavaa tietoa irtisanotun, kohderyh-

mään kuuluvan henkilön ajatuksista sekä tunteista. Mietin pitkään, mikä olisi sopiva kanava löytää haastateltavia. Hieman nihkeän alun jälkeen löysin yhden sopivan henkilön ja hänen kauttaan löytyikin kaksi muuta. Neljännen ja viidennen haastateltavan löytäminenkin tapahtui puoliksi vahingossa. Jälkeenpäin ymmärsin, että olin aivan turhaan ajatellut, että olisi loukkaavaa pyytää ihmisiä puhumaan ikävistä kokemuksista ja henkilökohtaisista asioista. Päinvastoin, kaikki haastateltavat tulivat erittäin mieluusti puhumaan kokemuksistaan ja olivat iloisia, että heitä kuunneltiin, ja aihe sai huomiota.

Jaoin henkilöhaastattelun kysymykset kolmeen osaan: taustakysymykset (8 kpl), työn merkitys ja irtisanomistilanne (8 kpl) sekä muutostilanteesta selviytyminen ja jälleentyölytyminen (15 kpl). (Liite 1.)

Viikolla 36 aloin sopia haastattelujen aikatauluja heidän kanssaan. Ensimmäiset kaksi haastattelua sovittiin viikolle 38, kolmas viikolle 39, neljäs viikolle 40 ja viides viikolle 43. Haastattelut toteutettiin Nordean campuksella Vallilassa, Haaga-Helian Pasilan toimipisteessä sekä kotonani. Haastatteluissa käytettiin päällekkäin nauhoitusta ja muistiinpanojen kirjoittamista.

Toteutin viisi yksilöhaastattelua syksyllä 2016. Kysymyspatteristo koostui taustakysymyksistä, itse muutostilanteeseen eli irtisanomiseen liittyvistä kysymyksistä sekä irtisanomisen jälkeistä aikaa käsittelevistä kysymyksistä. (Liite 1.) Haastateltavat naiset olivat iältään 50–62 vuotiaita ja irtisanomishetkellä heidän ikähaarukkinsa oli 44–58 vuotta. Kaikki haastateltavat olivat työskennelleet suurissa yrityksissä pääkaupunkiseudulla.

## **4.2 Haastateltavien esittely**

Haastatelluista viidestä naisesta neljä irtisanottiin YT-neuvottelujen seurauksena ja yksi yritysjärjestelyjen takia.

Ensimmäinen haastateltavista oli Tiina, 54-vuotias naimisissa oleva yhden aikuisen lapsen äiti. Irtisanomishetkellä Tiina oli 52-vuotias ja työvuosia hänellä oli takana samassa yrityksessä 30. Tiina oli koulutukseltaan HSO-sihtööri kun hän aloitti työt tässä yrityksessä. Hän toimi 30 vuoden aikana samalla osastolla useassa eri tehtävissä. Tiinan siviilisäädyssä ei ollut tapahtunut muutosta irtisanomisen jälkeen.

Toinen haastateltavista oli Marja, 61-vuotias, lapseton ja siviilisäädyltään naimaton. Irtisanomishetkellä Marja oli 54-vuotias, ja työvuosia hänellä oli takana yrityksessä 25. Marja oli koulutukseltaan yo-merkonomi, kun hän aloitti työt yrityksessä. Marja toimi työsuhteensa

aikana useissa erilaisissa tehtävissä eri osastoilla. Marjan siviilisääty ei ollut muuttunut irtisanomisen jälkeen.

Kolmas haastateltava oli Merja, 50-vuotias, lapseton ja siviilisäädyltään naimaton. Kun Merja irtisanottiin, hän oli 45-vuotias ja työskennellyt yrityksessä 10 vuotta. Koulutukseltaan Merja oli merkonomi. Hän toimi kolmessa eri tehtävässä työsuhteensa aikana.

Neljäs haastateltava oli Leena, 51-vuotias, lapseton ja siviilisäädyltään naimaton. Irtisanottaessa Leena oli 44-vuotias ja työskennellyt yrityksen palveluksessa 22 vuotta. Leena oli koulutukseltaan yo-merkonomi. Hän toimi useassa tehtävässä työsuhteensa aikana. Leenan siviilisääty ei ollut muuttunut irtisanomisen jälkeen, mutta hän laittoi pisteen 15-vuotiselle parisuhteelle jonkin aikaa irtisanomisen jälkeen.

Viides haastateltava oli Sirpa, 62-vuotias, lapseton ja siviilisäädyltään naimaton. Sirpa oli koulutukseltaan yo-merkonomi. Sirpa irtisanottiin ensimmäisen kerran hänen ollessaan 55-vuotias ja toisen kerran pysyvästi hänen ollessaan 58-vuotias. Kyseessä oli sama työnantaja. Kun hänet irtisanottiin lopullisesti, oli työvuosia yrityksen palveluksessa kertynyt 30. Työsuhteensa aikana Sirpa toimi viidessä eri tehtävässä. Hänen siviilisäätynsä ei ollut muuttunut irtisanomisen jälkeen.

Viisi haastattelua on nyt takana ja kaikkien niiden kesto asettui 2-2,5 tunnin väliin. Haastattelujen jälkeen seurasi työläin vaihe eli muistiinpanojen ja muun aineiston purku. Haastattelumateriaali oli kuitenkin nyt siis kasassa ja vielä piti saada seminaariyleisö esitystä sekä keskustelua varten.

#### **4.2.1 Haastateltavien kokemukset irtisanomistilanteesta**

Työntekijälle irtisanominen on aina erittäin henkilökohtainen kokemus. Tasapainoa tunteiden ja järjen välillä tuntuu olevan mahdoton löytää. Vaikka tänä päivänä irtisanominen voi kohdata lähes ketä tahansa, niin siitä huolimatta työpaikan menetys käy yleensä aina kunnian päälle, koettelee perhettä sekä asemaa sosiaalisessa yhteisössä ja lisäksi tekee loven lompakkoon. (Grönfors & Pietilä 2005, 1.)

Irtisanomistilanteet vaikuttivat jääneen mieleen kaikille haastateltaville erittäin hyvin. Haastatteluissa tuli esiin myös se, että pienetkin yksityiskohdat muistettiin erinomaisesti. Siitä huolimatta, että tiedettiin hyvin yrityksen käynnissä olevista YT-neuvotteluista, olivat irtisanomiset tulleet osalle haastateltavista täytenä yllätyksenä. Toki muutama haastateltavista naisista oli tiedostanut irtisanotuksi tuleminen mahdollisuuden. Haastatteluissa kävi



ilmi myös se, että varsinaisessa irtisanomistilanteessa kenelläkään ei ollut mukanaan luotamushenkilöä. Irtisanomispapereiden allekirjoitustilaisuudessa irtisanottujen reaktiot vaihtelivat aina työkeästä neutraaliin käytökseen ja itkuun. Tunnelma irtisanomistilaisuudessa oli suurimmaksi osaksi koettu melko tavanomaiseksi ja neutraaliksi. Ikävänä poikkeuksena oli kuitenkin ollut yksi irtisanomistilaisuus, jossa irtisanottavana ollut henkilö sai osakseen kunnioituksen ja arvostuksen sijaan mustaa huumoria ja huonoja vitsejä. Kysyttäessä hyvästä työpanoksesta kiittämisestä, kävi ilmi että oli hyvin harvinaista saada esimieheltä kiitosta irtisanomistilanteessa. Positiivista palautetta hyvin tehdystä työstä tuli kuitenkin muilta sidosryhmiltä, työkavereilta ja asiakkailta. Haastatteluista saadun tiedon perusteella kunnollisia perusteluja irtisanomisen syistä ei saanut kukaan.

Kriisin kokeminen on hyvin yksilöllistä Saarelma-Thielin (2009, 25) mukaan. Yllä kuvatuista tapauksista voi hyvinkin tehdä saman päätelmän. Ihmisillä on useita eri tapoja toimia samassa tilanteessa. Oman hyvinvoinnin kannalta on hyvin tärkeää, että toimii itselleen luontaisella tavalla. Sanotaankin, että ihmisen persoonallisuus ohjaa hänen tapansa kohdata muutoksia.

Yhteneväisyyksiä teoriaan löytyy haastateltavien irtisanomistilanteiden tunteista. Esimerkiksi Poijulan (2008, 27) mukaan tunteiden kirjoon kuuluvat muun muassa viha, suru ja hämmennys. Haastatteluista kävi ilmi, että eri irtisanottavien käytös irtisanomistilanteissa vaihteli kovasti. Vähäistä sanallista aggressiivisuutta ja lievää ylimielisyyttä osoitettiin irtisanojaa kohtaan, mutta osa käyttäytyi irtisanomistilanteessa täysin neutraalisti. Voisiko syynä olla lievä shokki tai sen kaltainen tila? Toisessa äärilaidassa olivat tunteelliset purkaukset, jotka ilmenivät suurena suruna ja avoimena itkuna.

Jaben (2015, 219) mukaan irtisanominen tuo tunteet pintaan. Häpeä, viha, pelko, epävarmuus, huonommuus, syyllisyys, epätoivo ja huoli tulevaisuudesta ovat yleisimpiä tunteista. Kun varttuneempi nainen irtisanotaan, on hänen erityisen vaikea löytää uutta työtä. Yhdessä haastattelussa ilmitullut ylimielisyys ja sanallinen aggressiivisuus entistä esimestä kohtaan olivat kuitenkin kaukana Jaben mainitsemasta vihan tunteesta. Muutkaan haastateltavista eivät kertoneet tunteneensa Jaben edellä mainitsemia tunteita itse irtisanomistilanteessa, sen jälkeen kyllä.

#### **4.2.2 Irtisanomisen syyt sekä irtisanomisen jälkeinen aika**

Irtisanomisen syitä kysyttäessä haastatteluissa nousi selkeästi esiin usko siihen, että irtisanomiset johtuivat puhtaasti henkilöön perustuvista syistä eli irtisanottavat henkilöt olisi valittu etukäteen. Siitäkin huolimatta, että suurin osa haastateltavista irtisanottiin tuotan-

nollisista ja taloudellisista syistä, vain yksi heistä arvioi haastatteluissa irtisanomisen syyksi ison palkkansa ja sitä kautta olevansa liian suuri kuluerä yritykselle. Sen sijaan yritysjärjestelyiden yhteydessä tapahtuneessa irtisanomisessa oli annettu ymmärtää, että nykyisen toimenkuvan luonteen muuttumisen vuoksi irtisanottu henkilö omaa liian vähän haluttua kokemusta. Haastateltavien joukossa oli vain yksi henkilö, joka ei arvellut tulleen irtisanotuksi jostain muusta kuin puhtaasti tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Hän siis uskoi että arpa vaan osui tällä kertaa häneen.

Irtisanomisten jälkeen tunnetilat näyttivät vaihtelevan laidasta laitaan. Esiin tuli muun muassa helpotus tilanteen ollessa ohi. Negatiivisia tunteita esiintyi enemmän, mutta positiivisuuttakin tuli esiin jossain määrin.

Vaikka Poijulan (2008, 27) mukaan esimies yleensä kertoo irtisanomisen syyt irtisanomistilanteessa perusteluineen, niin irtisanottujen on useimmiten hyvin vaikea uskoa ja hyväksyä niitä. Haastatelluille henkilöille oli irtisanomistilanteissa yhtä lukuun ottamatta muotoutunut oma käsitys irtisanomisen varsinaisesta syystä. Lisäksi kunnollisia perusteluja irtisanomiseen ei omasta mielestään esimieheltä saanut kukaan haastateltu henkilö.

Irtisanomisen syystä riippumatta Saarelma-Thielin (2009, 77) mukaan jokainen joutuu selvittämään itselleen, mistä irtisanomisessa oikein oli kysymys. Selitystä tähän odottavat niin lähipiiri kuin työnantajan edustaja seuraavissa työhaastatteluissa. Haastatteluista kerättyjen tietojen perusteella selvisi, että irtisanomisesta kertominen ja siitä muutoinkin puhuminen lähipiirissä ei aiheuttanut minkäänlaista ahdistusta. Sitä, kuinka kertoa irtisanomisesta seuraavassa mahdollisessa työhaastattelussa, ei myöskään tunnut kovasti aporikoitavan.

Irtisanomistilanteen jälkeisten päivien ja viikkojen tekemisen erilaisuus tuli esiin haastatteluissa voimakkaasti, sillä kaikki irtisanotut toimivat tilannesidonnaisesti eri tavoin. Viimeisen työpäivän ollessa perjantai, jatkui yhden irtisanotun elämä uudessa työpaikassa heti maanantaina. Työvelvoitteestaan vapautettu henkilö keräsi työpisteestään tavaroita häpeää tuntien, mutta oli silti samalla aktivoitunut tulevaisuuden suunnitteluun. Työn tekemistä normaalisti koko irtisanomisajan jatkoi yksi henkilö. Eräs haastateltava alkoi välittömästi etsiä uutta työpaikkaa, mutta koki työn hakemisen olevan erityisen hankalaa kesän kynnyksellä. Suurimpia muutoksia tapahtui henkilöllä, joka suhtautui irtisanomiseensa melko neutraalisti. Hän teki suuria muutoksia yksityiselämänsä puolella, kuten lopetti pitkän parisuhteen, myi vanhan asuntonsa ja muutti uuteen kotiin sekä aloitti opinnot saman tien.

Jaben (2015, 219) mukaan päällimmäinen tunne on häpeä. Haastatelluista naisista kuitenkin vain yksi sanoi tunteneensa häpeää. Tunne tuli silloin, kun hän siivosi vanhaa työpistettään ollessaan vapautettuna työvelvoitteestaan ja ymmärsi joutuvansa mahdollisesti kohtaamaan entisiä työkavereitaan.

Vaikka haastateltavilla kului irtisanomisen jälkeinen aika keskenään eri tavoilla, oli kuitenkin havaittavissa, että kaikki naiset toimivat jossain määrin Saarelma-Thielin (2009, 42) kuvaileman ongelmakeskeisen selviytymisstrategian mukaan. He tarttuivat toimeen, olivat aktiivisia eivätkä jääneet paikoilleen voivottelemaan. Vahvimpana yhdistävänä tekijänä kaikilla näillä naisilla oli Saarelma-Thielin (2009, 39) sekä Bowellanin ja Jäntin (2009, 31) mainitsema motivaatio käynnistää toimia. Lisäksi heillä oli kyky ja halu siihen.

#### **4.2.3 Erilaiset tukimuodot ja julkiset palvelut, sekä työnantajan velvoite**

Jabe (2015, 220) kehottaa hakeutumaan vertaisryhmiin, mutta kaikki haastatellut naiset eivät tätä tukimuotoa halunneet käyttää. Haastatteluissa kävi ilmi, että kaikki irtisanotut eivät myöskään tunteneet tarvetta vertaistukeen. Vertaistuen sijaan käytettiin perheen antamaa tukea sekä psykologin palveluja. Työnantajien puolesta järjestettyjä uudelleensijoittumisohjauksia eli outplacement-palveluja käytettiin, mutta aktiivisesti niitä käytti vain osa haastatelluista.

Kaikille naisille irtisanomisesta puhuminen oli merkittävässä roolissa, vaikka varsinaisessa vertaistukiryhmässä puhumassa kävi vain osa. Saarelma-Thiel (2009, 43) kehottaakin puhumaan tilanteesta ja tunteista, koska puhuminen auttaa jäsentämään tilannetta ja samalla se estää vaipumasta epätoivoon.

Työpaikan tarjoaman sisäisen tuen lisäksi irtisanottujen käytössä on julkisia auttajatahoja. Saarelma-Thielin (2009, 90) mukaan irtisanottujen kannattaa olla aktiivisesti niihin yhteydessä.

Julkisen sektorin TE-palvelujen käyttö jakaantui irtisanottujen keskuudessa. Itse palvelurakenne koettiin melko neutraalisti, mutta henkilökohtaisena annetun palvelun laatu sai negatiivista palautetta. Haastattelussa nousi esiin TE-toimiston henkilökunnan alentuva ja nöyryyttävä suhtautuminen palvelun käyttäjään. Syyksi tähän käytökseen koettiin asiakkaan korkeampi ikä. Haastatteluissa esiin tulleen tiedon mukaan hakeutuminen ilmaiseen työvoimakoulutukseen kuten HR-osaaja ja LEAN-prosessinhallinta ei ollut kovin suosittua. Koulutukseen otettiin kuitenkin jossain määrin osaa, mutta kurssien suorittaminen hyväksytysti loppuun kaatui harjoittelupaikan jäädessä puuttumaan. Harjoittelupaikkojen hank-

kimiseen ei annettu tukea työvoimakoulutuksen toteuttajien puolelta. Uudessa työssä välittömästi jatkaneelle uusi työnantaja kuitenkin kustansi LKV-tutkinnon töiden alettua.

Työnantajan velvoite tarjota työtä irtisanotuille koettiin huonosti organisoituna. Yhtä lukuun ottamatta kaikille kuitenkin tarjottiin töitä. Tarjotut työtehtävät eivät kuitenkaan vastanneet henkilöiden osaamista, sillä irtisanotuille meni lista yrityksen kaikista avoimista työtehtävistä sen sijaan, että olisi yritetty kohdistaa henkilön osaamista ja avointa tehtävää. Irtisanotut kokivat turhautumista ja ärtymystä, kun heille tuli tieto esimerkiksi avoimesta työterveyslääkärin paikasta tai muusta vastaavasta, täysin sopimattomasta tehtävästä.

#### **4.2.4 Elämän jatkuminen ja rutiinit sekä taloudellinen tilanne**

Elämä ei tuntunut haastatteluista saadun informaation perusteella varsinaisesti pysähtyvän kenenkään viiden haastateltavan kohdalla, vaan jatkui niin sanotusti omalla painollaan. Arkirutiinit luonnollisesti joillakin irtisanotuilla muuttuivat uuden elämäntilanteen johdosta. Henkilöllä, joka jatkoi suoraan uudessa työssä kiinteistövälittäjänä, keskeytyivät italian kielen opinnot kahdeksi vuodeksi. Haastatteluissa kävi ilmi, että suurin osa irtisanotuista näki tulevaisuutensa jatkuvan joko uuden työn ja / tai opintojen parissa ja heistä kukaan ei sanonut, että rutiinit olisivat häiriintyneet. Tilalle vaan tulivat uudenlaiset rutiinit. Vain yhdessä haastattelussa tuli ilmi, että irtisanottu omien sanojensa mukaan ”vain lepäili muutaman kuukauden”, mutta tämäkin johtui osittain kesän heikosta työtarjonnasta. Syksyllä hänkin palasi vanhojen harrastustensa joogan ja valokuvauksen pariin.

Kaikkien haastateltavien selviytymistä irtisanomisesta on edesauttanut päivittäisten ja viikoittaisten rutiinien jatkuminen ja uusien muotoutuminen. Poijulan (2008, 77) mukaan traumaattisesta tapahtumasta toipuminen voi viedä aikaa ja vaatia voimia. Siksi on tärkeää pitää kiinni rutiineista ja jatkaa niitä. Pyörittämällä arkirutiineja ihminen samalla estää hallinnan menetyksen tunteen kasvamisen liian suureksi.

Grönforsin & Pietilän (2005, 25) mukaan työttömäksi jäämisen yhteydessä tulot vähentyvät huomattavasti aiheuttaen monenlaisia huolenaiheita sekä elämisen uudelleenjärjestelyjä.

Edellä mainitun lähteen teoria eroaa kaikkien haastateltujen kokemuksista. Haastatteluisa kerrotun mukaisesti kaikki haastateltavat pärjäsivät taloudellisesti yllättävänkin hyvin. Kukaan ei sanonut joutuneensa pyytämään erityistä apua tai tukea, vaan kaikki selvisivät varsin tavanomaisin keinoin. Haastateltavista yksi sanoi ottaneensa lainaansa lyhennysvapaata joksikin aikaa. Kaikki sanoivat karsineensa järjeistäänensä menojaan ja suhtau-

tuneensa rahan käyttöön yleensäkin tarkemmin. Kukaan ei kuitenkaan joutunut muuttamaan omistusasunnosta vuokralle tai realisoimaan jotain muuta mahdollista kiinteää omaisuuttaan.

#### **4.2.5 Elämänsä tyytyväisten irtisanottujen terveiset**

Kaikki viisi haastateltua olivat haastatteluhetkellä tyytyväisiä elämäänsä, omien sanojensa mukaan jopa erittäin tyytyväisiä. Vaikka yksi nainen oli haastatteluhetkellä työtön määräaikaisen työsuhteen loputtua, niin hänelläkin häämötti uusi, lähes varma työpaikka näköpiirissä. Haastateltavista naisista kolme vastasi, ettei tekisi mitään toisin irtisanomisen ja tämän hetken välillä. Kahdesta muusta toinen sanoi, että ”lähtisi tiukemmalla aikataululla työnhakuun” ja toinen ”hakeutuvansa täsmäkoulutukseen”. Terveisinä muille irtisanotuille seuraavat lainaukset:

”usko itseesi”

”back-up plääni”

”heti uusiin puuhiin”

”jos tarve – käytä ammattiapua”

”muista että osaaminen säilyy”

”älä jää tuleen makaamaan”

”avarra elämätkuvaasi”

”opiskele, muista nykyaikainen hakemus ja CV”

”verkostoidu ja käytä suhteita häpeämättä”

#### **4.3 Seminaaripäivän paikkana Vantaan Työttömät ry**

Opinnäytetyöni ensimmäinen tavoite oli tutkia kuinka varttuneempi nainen selviää tultuaan irtisanotuksi pitkästä työsuhteesta. Toisena tavoitteena oli pitää seminaaripäivä kohde-ryhmään kuuluville naisille. Seminaaripaikan ja -yleisön löytäminen oli huomattavasti vaikeampaa kuin olin kuvitellut. Lukuisten turhien puhelinsoittojen ja sähköpostien jälkeen näin eräänä iltana ylen pääuutislähetyksessä keskustelun jossa käsiteltiin työttömyyttä. Haastateltavina ja asiantuntijoina keskustelussa olivat toiminnanjohtaja Lea Vallius Pohjois-Karjalan Työttömien Yhdistysten Toimintajärjestö ry:stä sekä hankevastaava Tuula Lahti Vantaan Työttömät ry:stä. Kuunneltuani koko keskustelun päätin etsiä Tuula Lahden yhteystiedot Vantaan Työttömät ry:n verkkosivuilta ja lähestyä häntä sähköpostitse tiedustellakseni mahdollisuutta pitää seminaaripäivä heidän tiloissaan. Muutaman sähköpostin ja tapaamisen jälkeen sain luvan seminaaripäivän järjestämiseen Vantaan Työttömät ry:n Leinikin tiloissa.

Vantaan Työttömät ry perustettiin vuonna 1993 ja se on osa Työttömien valtakunnallista yhteistoimintajärjestö TVY:tä. Perustava kokous pidettiin 9.3.1993 Tikkurilan työväenopiston tiloissa. Yhdistyksellä on tilat Vantaan Simonkylän Leinikki-talolla ja Viertolan Lauhatien talolla. Nämä toimitilat ovat osoittautuneet tärkeiksi kohtauspaikoiksi niin alueen työttömille kuin muillekin ympäristön asukkaille. Leinikin vieraskirjaan kirjoitti vuonna 2015 nimensä 21 412 kävijää ja vuonna 2016 vierailijoiden lukumäärä kasvoi jo 26 363 henkilöön. Yhdistys tekee yhteistyötä muiden työttömien yhdistysten kanssa ja toimii paikallisesti tarjoten työttömille opastusta, tukea sekä virkistystoimintaa. (Vantaan Työttömät ry 2017.)

Toimitilat Leinikki ja Lauha tarjoavat arkisin mahdollisuuden lukea päivän lehdet, nauttia edullisista kahvion antimista sekä keskustella muiden samassa tilanteessa olevien henkilöiden kanssa. Tämän lisäksi Leinikissä on elintarvikejakoa, tietokone asiakkaiden käyttöön, kirpputori, korjausompelijan palvelut sekä tulostus- ja kopiointimahdollisuus. Yhdistys myös työllistää palkkatuella pitkäaikaistyöttömiä, joiden työttömyys on kestänyt yli 24 kuukautta viimeisten 28 kuukauden aikana. Vantaan Työttömiin voi tulla myös työharjoitteluun tai -kokeiluun. Yhdistyksellä on tällä hetkellä käynnissä ”Omaishoitajan Apuna Arjessa -hanke 2017”. Hankkeen toiminta-ajatuksena on tukea omaishoitajien jaksamista sekä samalla työllistää TE-toimiston asiakkaina olevia pitkäaikaistyöttömiä toiminta-avustajiksi. Rahoituksen hanke saa Uudenmaan TE-keskukselta. (Vantaan Työttömät ry 2017.)

Yhdistyksen vilkkaaseen toimintaan kuuluu myös paljon vierailijoita. Näistä vierailuista, kuten yhdistyksen muustakin toiminnasta, löytyy tietoa Vantaan Työttömät ry:n verkkosivuilta uutisten alta. Tapahtumat voivat olla koulutuksenomaisia, kuten esimerkiksi koulutus muistisairauksista ja muistisairaana ihmisen kohtaamisesta tai informatiivisia, kuten ohjeita kierrätykseen. Leinikissä on kerrottu myös työllistymiseen, työttömyyteen ja työttömyysturvaan liittyvistä ajankohtaisista asioista. Helmikuussa 2017 vierailulla nähtiin elinkeinoministeri Mika Lintilä ja kaksi kansanedustajaa. Tähän samaan verkkosivujen tapahtumalistaan sain oman seminaaripäiväni 2.3.2017. Yhdistyksen toimintaa kehitetään jatkuvasti vastaamaan työttömien tämän päivän tarpeita ja sen toimintaa koordinoi hallitus. (Vantaan Työttömät ry 2017.)

#### **4.4 Kyselylomakkeen suunnittelu**

Opinnäytetyöni primääritavoitteena oli tutkia kuinka varttuneempi nainen selviää kun hän-tä kohtaa irtisanotuksi tuleminen pitkästä työsuhteesta. Toisena tavoitteena oli järjestää seminaaripäivä samaan kohderyhmään kuuluville naisille. Seminaaripäivän aikana on tarkoitus käydä läpi kyselylomakkeen kysymykset sekä verrata lomakkeeseen vastannei-

den kokemuksia yksilöhaastatteluista saatuun materiaaliin. Seminaaripaikan ja -yleisön varmistuttua oli kyselylomakkeen suunnittelun viimeinen silaus mahdollista tehdä.

Tämän suuremmalle ryhmälle tarkoitetun kyselylomakkeen rakensin henkilöhaastattelujen jälkeen suunnitelmani mukaisesti vastauskynnystä madaltaen. (Liite 2.) Puolitin kysymysten määrän, laitoin kysymyksiin valmiit vastausvaihtoehdot sekä lisäksi annoin mahdollisuuden avoimeen kommentointiin. Kysymyspatteristo mukaili henkilöhaastattelukysymysten jaottelua. Tämän jälkeen lähetin lomakkeen nähtäväksi ja kommentoitavaksi Tuula Lahdelle, joka antoi muutaman hyvän vinkin. Muokattuani kyselylomaketta Lahden ehdotuksen mukaisesti esittelin lomakkeen hänelle uudelleen, johon hän sitten olikin tyytyväinen.

Keskusteltuani käytännön järjestelyistä Lahden kanssa, ymmärsin että olisi erittäin hankalaa saada kyselyyn vastanneet henkilöt sitoutumaan seminaaripäivään. Tästä johtuen päädyinkin sellaiseen ratkaisuun, että kyselylomakkeet jaettaisiin heti seminaaripäivän aluksi ja valmiit lomakkeet kerättäisiin pois, kunhan vastaajat olisivat saaneet ne täytetyiksi. Tämän jälkeen kävisin läpi kyselylomakkeet samalla, kun seminaaripäivän yleisö nauttii lounasta ja kahvia. Aikataulun tiukkuuden takia olin kehittänyt menetelmän, miten käydä kyselylomakemateriaali läpi nopeasti. Aloitin seulomalla niistä ensin pois kohderyhmään kuulumattomat ja tämän jälkeen keskityin kysymysryhmiin aloittaen eniten vastauksia saaneista vaihtoehdoista edeten vähemmän suosittuihin vaihtoehtoihin.

#### **4.5 Seminaaripäivän suunnittelu ja toteuttaminen**

Opinnäytetyön toisena tavoitteena oli pitää seminaaripäivä kohderyhmään kuuluville naisille. Seminaaripäivän aikana olisi tarkoitus pohtia ryhmässä, kuinka irtisanomisesta voi selvitä ja mitkä esteet tuntuvat hankalimmilta työllistymiseen johtavalla tiellä. Tarjolla ei olisi valmiita ratkaisuja, vaan ajatuksena oli antaa ja saada vinkkejä eri tavoista mennä elämässä eteenpäin. Seminaaripäivän aikana käytäisiin läpi kyselylomakkeen kysymykset ja aihepiirit sekä samalla verrattaisiin ryhmän kokemuksia yksilöhaastatteluista saatuun materiaaliin. Seminaaripäivän keskustelun olisi tarkoitus olla melko vapaamuotoinen, ja keskustelun ohjaamisella pyrkisin estämään liian pitkäkestoiset aiheesta poikkeamiset. Seminaaripäivän yhtenä tavoitteena olisi myös vahvistaa irtisanottujen itsetuntoa sekä lisätä tietämystä siitä mistä ja miten tietoa löytyy.

Seminaaripaikan ja -yleisön löytäminen osoittautui oletettua haasteellisemmaksi. Olin ottanut yhteyttä useisiin valmennuskeskuksiin sähköpostitse, soittanut työttömien yhdistyksiin sekä tehnyt tiedusteluja ammattiopistoihin. Turhaan! Torstaina 10.11.2016 aiheesta

jälleen keskusteltiin ylen pääuutislähetyksessä. Keskustelemassa olivat toiminnanjohtaja Lea Vallius Pohjois-Karjalan Työttömien Yhdistysten Toimintajärjestö ry:stä sekä hankevastaava Tuula Lahti Vantaan Työttömät ry:stä. Kuuntelin uutislähetysten pariin kertaan Yle-areenasta ja tein tarkat muistiinpanot, joihin oheistin näiden kahden naisen nimet. Päädyin ottamaan yhteyttä maantieteellisesti lähempään vaihtoehtoon eli Vantaan Työttömät ry:een.

Yritin tavoittaa Vantaan Työttömien hankevastaavaa Tuula Lahtea puhelimitse muutamana päivinä, mutta hän ei vastannut. Laitoin vielä sähköpostia, johon sainkin nopeasti vastauksen. Saatuaani vihdoin yhteyden Lahteen, oli positiivista kuulla, että hän koki opinnäytetyöni aiheen tärkeäksi ja kysyi kuinka voisi auttaa minua. Kerroin etsiväni ryhmää, jolle voisin pitää seminaarin varttuneempien naisten työttömäksi jäämisestä, työttömyydestä sekä vaihtoehtoisista keinoista selvittää tilanteesta. Lahti sanoi esittävänsä asian seuraavassa yhdistyksen hallituksen kokouksessa 29.11. Sain ilokseni sähköpostia Lahdelta heti 30.11.2017 ja uutiset olivat hyviä. Hallitus oli ollut myötämielinen opinnäytetyöni tukemista kohtaan ja sovimme tapaavamme viikolla kaksi opinnäytetyön esittelyn merkeissä.

Odottelin innolla viikkoa kaksi, sekä Lahden vastausta sähköpostiini, jossa marraskuussa sovitun mukaisesti ehdotin tapaamista kyseiselle viikolle. Viikon numero kolme alussa vastaus vihdoin tuli. Sovimme tapaamisen tiistaille 24.1.2017 heidän tiloihinsa Leinikkiin Vantaalle. Kun tiistai 24.1. vihdoin koitti, olin hieman jännittynyt ja epävarma, koska en oikein tiennyt mitä odottaa. Kun saavuin Leinikkitielle ja astuin sisälle heidän toimitiloihinsa, niin tunsin oloni nöyräksi. Pöydät olivat täynnä juuri näitä, kohderyhmääni kuuluvia, hieman varttuneempia ihmisiä. Oven suussa oli leipäkori, josta sai ottaa leivän mukaansa, rajoituksena oli: enintään yksi kappale. Tapaaminen Tuula Lahden kanssa oli sovittu klo 13.00, ja minulla ei ollut aavistustakaan siitä kuinka kauan siinä kuluisi aikaa. Aika kuitenkin vierähti kuin huomaamatta Lahden kanssa keskustellessa. Tässä tapaamisessa sovimme seminaaripäivän ajankohdaksi torstain 2.3.2017, ja sain siihen myös yhdistyksen hallituksen lopullisen siunauksen. Lahti ilmoitti seminaaripäivästä Vantaan Työttömät ry:n ilmoitustaululla, ja nyt jälkikäteen tapahtuma näkyy myös Yhdistyksen verkkosivuilla.

Sain seminaaripäivän suunnitteluun Lahdelta melko vapaat kädet. Käydessäni Vantaan Työttömät ry:n toimipisteessä Leinikkitiellä, totesin tilan sopivan erinomaisesti seminaaripäivän pitoon. Leinikin pöydät ja tuolit olivat ryhmitelty siten, että kulkeminen ihmisten keskuudessa onnistuisi oikein hyvin. Pöytäryhmiä oli myös riittävästi. Lahti lupasi käyttööni kyniä sekä mahdollisuuden tulostamiseen. Koska ihmiset tulevat ruokailemaan ja kahville Leinikkiin, päätin ostaa suklaamakeisia pöytiin tarjolle.



Sovittuna ajankohtana menin Vantaan Työttömät ry:n tiloihin Leinikkitielle, jossa Lahti esitteli minut lyhyesti asiakkaille. Jatkoin itse esittelyäni hieman tarkemmin. Kerroin opiskelevani Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa ja tekeväni opinnäytetyötä aiheesta kuinka varttuneempi nainen selviää, kun hänet irtisanotaan pitkästä työsuhteesta. Kerroin, että olin itse tullut irtisanotuksi 23 vuotta kestäneestä työsuhteesta. Jännitin ihmisten reaktiota tilaisuutta ja sen aihetta kohtaan. Huoli osoittautui turhaksi. Lähes kaikki asiakkaat, varsinkin naiset, hiljentyivät kuuntelemaan minua. Kerroin yleisölle tehneeni viisi yksilöhaastattelua samasta aihepiiristä, joka oli heille tarkoitettussa kyselylomakkeessa. Jaoin kyselylomakkeen ja kynän kaikille halukkaille sukupuolesta riippumatta ja taustaa sekä ikää kysymättä. Pyysin heitä vastaamaan lomakkeen kysymyksiin ja pyytämään apua minulta, jos eivät ymmärtäisi jotain kysymystä. Olin ottanut mukaani 30 kyselylomaketta, mutta ne eivät riittäneet. Lahti tulosti minulle tarvittavan määrän lisää. En halunnut sulkea ketään Leinikin asiakasta seminaarin ulkopuolelle, mutta otin analyysiin mukaan vain kohderyhmään kuuluvien kyselylomakkeet. Jaettuani kyselylomakkeet ihmisille täytettäväksi, asettelin jälkiruuksi tuomani suklaamakeiset pöytiin. Samalla kun ihmiset vastailivat kysymyksiin, kiertelin pöytien lomassa keskustelemassa ja auttamassa lomakkeiden täytössä.

Kun olin saanut täytetyt lomakkeet takaisin, kävin ne läpi. Jaoin lomakkeet kohderyhmään kuuluviin, joita tuli 22 kappaletta, ja muihin. Kohderyhmään kuuluvat lomakkeet lajittelin vastausten perusteella eri kategorioihin. Tämän lajittelun oli tarkoitus helpottaa seminaaripäivän keskustelun rungon seuraamista. Tällä välin Leinikin asiakkaat joivat kahvia sekä seurustelivat keskenään. Kysyin aluksi seminaaripäivän yleisöltä, kuinka moni heistä oli irtisanottu pitkästä työsuhteesta. Näin pystyin tarkentamaan itselleni, ketkä kaikki kuuluivat kohderyhmään. Vaikka tilaisuus oli kaikille avoin, yritin keskittyä kohderyhmään kuuluviin henkilöihin enemmän kuin muihin.

Leinikin tilat olivat oikein sopivat seminaaripäivän pitoon, mutta kokousvarustelua siellä ei ollut saatavilla eikä keskustelun nauhoittaminen ollut mahdollista. Pidin itselläni kirjoituslustan ja kynän sekä yksilöhaastattelujen ja kyselylomakkeen kysymykset yhteenveutoineen esillä. Tarkoitukseni oli vetää keskustelu saman aihion mukaan kuin kysymyslomakkeet oli suunniteltu, taustakysymykset pois lukien. Huomasin nopeasti, että se vaatii jämäkkyyttä, koska keskustelu tuntui lähtevän helposti harhailemaan. Aloitimme keskustelemalla työn merkityksestä ja irtisanomistilanteista. Ihmiset vastasivat kysymyksiin innokkaasti, ja tein parhaani mukaan muistiinpanoja. Sen jälkeen vertasin saatuja kommentteja yksilöhaastatteluista tekemiini muistiinpanoihin, ja keskustelimme eroista sekä yhtäläisyyksistä.

Tämän jälkeen siirryimme keskustelemaan irtisanomisesta selviytymisestä. Kyselin, minälaisilla keinoilla ihmiset olivat selvinneet irtisanomisestaan. Poimin joukosta kohderyhmään kuuluvien vastaukset muistiinpanoihini. Lisäksi kysyin oliko joukossa kenties henkilöitä, joita oma irtisanominen vielä vaivaa. Jälleen vertasin saamiani kommentteja tekemiini yhteenvetoihin. Mielenkiintoista oli, ettei juuri ketään tuntunut vaivaavan oma irtisanominen. Tästä johtuikin että keskustelu irtisanomisesta selviytymisestä jäi melko lyhyeksi. Kolmantena aiheena oli iäkkäämmän naisen jälleentyöllistyminen. Miksi varttuneemman naisen on vaikeaa löytää uusi työpaikka irtisanomisen jälkeen? Yritin saada selville, mitä asioita kukin henkilö koki vaikeaksi työnhakuprosessissa ja miten prosessia voisi helpottaa. Kerroin, mitä yksilöhaastatteluissa oli selvinnyt uuden työpaikan hakemisesta. Jälleentyöllistymistä ja uuden työpaikan hakemista käsittelevien kysymysten myötä siirryimme pohtimaan, millainen olisi sopiva toimintamalli irtisanotun varttuneemman naisen työllistymisen avuksi. Tämä aihe kiinnosti kohderyhmää selkeästi eniten, ja siitä riitti runsaasti keskusteltavaa. Onnistuin tekemään melko kattavat muistiinpanot ja olin tyytyväinen saamieni ehdotusten määrään. Osa ehdotuksista oli melko lennokkaita, toisin sanoen toteutuskelvottomia. Tämä johtui siitä, että tässä vaiheessa seminaaripäivää jäi murrettu ja huumori oli tullut keskusteluun mukaan.

Alkujännityksestä päästyäni, seminaaripäivä sujui mielestäni mukavissa merkeissä. En tiedä kohentuiko kenenkään itsetunto, tai onnistuinko valamaan uskoa siihen, että töitä voisi vielä löytyä. Toivon kuitenkin että pystyin lisäämään tietämystä siitä, mistä ja miten tietoa löytyy. Seminaaripäivän keskustelu synnytti miellyttävän yhteisöllisyyden tunteen ja sai oloni tuntumaan kotoisalta. Tästä johtuen tein vielä uuden vierailun Vantaan Työttömien Leinikin toimipisteeseen. Halusin vielä kerran kiittää heitä, ja on mahdollista että vierailut jatkuvat. Kaiken kaikkiaan koin seminaaripäivän onnistuneeksi, ja tunnelma tilaisuuden päättyessä oli lämmin.

## 5 Pohdinta

Työllä on siis meille monia merkityksiä: keino ansaita elantomme, mahdollisuus toteuttaa itseämme, tapa liittyä ja kuulua laajempaan yhteisöön, mahdollisuus luoda sosiaalisia kontakteja, paikka kouluttaa ja kehittää itseämme, keino palvella muita ja samalla työ toimii välineenä, jonka avulla ihminen voi tuntea olevansa hyödyllinen. Työpaikan menetys sen sijaan on elämän suurimpia muutostilanteita. Tämä muutos kohtaa vuosittain kymmeniä tuhansia ihmisiä. Yllättävä työpaikan menetys aiheuttaa elämän vakiintuneiden rutiinien särkymisen. Ihminen joutuu kohtaamaan rajun muutoksen – kriisin. Työpaikan häviämisen myötä irtisanotulta katoaa tutun työn ympärille nivoutunut lämmin ja kodikas turvaverkko ihmissuhteineen. Pitkään samassa työsuhteessa ollut henkilö kulkee tuttua ja turvallista uraa pitkin. Hän saattaa jopa ajatella että kulkee tuota samaa uraa pitkin loppuelämänsä. Tämän kaltaisiin ajatuksiin tuudittautuminen on vaarallista ja johtaa usein pettymyksiin.

### 5.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Miksi varttuneempien naisten työllistyminen sitten on niin vaikeaa? Miksi teoria ja käytäntö eivät aina kohtaa? Kohderyhmän eli 44 vuotta täyttäneiden naisten jälleentyöllistyminen koettiin yksilöhaastattelujen materiaalin, kyselomakkeen vastausten sekä seminaaripäivän palautteen mukaan vähintäänkin hankalana. Suuri osa kohderyhmän naisista kertoi tunteensa ikärasismien olevan suurin ongelma. Korkeamman iän tuomaa kokemusta ei arvostettu, vaan joissain tilanteissa oli saatu jopa melko tylyäkin palautetta, kun varttuneempi nainen oli rohjennut hakea avointa työpaikkaa.

Osa vastaajista kertoi, ettei ollut päässyt edes haastatteluihin, vaikka oli koulutuksen ja työkokemuksen kautta arvioituna selkeästi pätevin hakija. Kävivätkö nämä asiat selkeästi esiin hakemuksesta? Tässä kohtaa nostaisin esiin ansioluettelon ja työhakemuksen päivittämisen tärkeyden. Työnhaku on muuttunut melko paljon siitä mitä se on ollut aiemmin. Mukaan on tullut sosiaalinen media, LinkedIn, FB ja muut kanavat. Videohaastattelut ovat yleistyneet, ja niiden tekeminen vaatii niin taitoa kuin myös rohkeutta. Ansioluettelon ja hakemuksen päivityksessä kannattaa käyttää ammattiapua. Sitä on saatavilla niin yksityisen kuin julkisen sektorin puolelta, muun muassa TE-toimistoista.

Julkinen sektori ei saanut kovinkaan hyvää palautetta. Pitkään työelämässä olleille henkilöille uudet sähköiset työnhakukanavat olivat vieraita ja niiden käyttöön ei oltu saatu riittävästi opastusta, jos lainkaan. Henkilökohtaisen palvelun vähentyminen koettiin syrjäytymistä edistävänä tekijänä, koska TE-toimiston virkailija saattoi olla ainut ihmiskontakti monelle työttömälle. Henkilökohtainen opastus erilaisiin työnhakumenetelmiin on korvaamaton,

eikä sen tilalle haluta painetussa muodossa olevia oppaita, sähköisistä ohjeista puhumattakaan. Miten tähän saisi muutoksen? On aivan selvää, että oikea-aikainen ja joustava tavoitettavuus on avainasemassa. Irtisanotut kokivat hankalaksi lähestyä julkisen sektorin sähköisiä palveluja, tai yleensäkkään mitään palveluita. He olivat ikään kuin hieman lamaantuneita. Tässä kohtaa ehdottaisin suunnan vaihtoa. Irtisanottuja tulisi lähestyä proaktiivisesti, jotta kontaktointi auttavaan ja opastavaan palveluun syntyisi. Käytännössä TE-toimiston virkailija lähestyisikin irtisanottua eikä vain toisin päin. Kontaktoinnin tulisi olla säännöllistä ja tapaamisissa tulisi sekä päivittää että kehittää työllistämissuunnitelmaa. Työnantajien irtisanomista henkilöistä voisi mennä lista TE-toimistoon. Tämän listan henkilöihin otettaisiin yhteys sovittun ajan sisällä, elleivät he itse sitä ennen olisi asiaan reagoineet.

Parhaiksi keinoiksi uuden työpaikan löytymiseen koettiin kouluttautuminen uuteen ammattiin sekä itse itsensä työllistäminen ja mahdolliset suhteet. Laajalti verkostoituneet, sosiaaliset ja ennakkoluulottomat yksilöt pärjäsivät selkeästi paremmin niin työllistymisessä kuin muutoinkin. Haastattelujen sekä seminaaripäivän materiaalin pohjalta voitiin osoittaa, että joustavaan ja oikea-aikaiseen henkilökohtaiseen tukeen perustuva toimintamalli jälleentyöllistymisen tueksi koettiin tärkeimmäksi. Uudelleenkouluttamisen merkitystä tulisi korostaa, mutta pitäisi huomioida, ettei kaikkia kiinnosta opiskella perushoitajaksi tai lähihoitajaksi. Myös yleissivistävät opinnot, kuten taloushallinto tai muut vastaavat ammattikorkeakoulussa opiskeltavat opinnot auttoivat eteenpäin. Moni yritys ei palkannut ”neljävitosta” älykästä työtöntä naista, mutta hänen työharjoitteluun pääsynsä ei vaikuttanut olevan hankalaa. Toisin sanoen, kannatti näyttää ulospäin, että haluaa kehittää itseään.

## **5.2 Oma oppiminen sekä tutkimuksen ajankohtaisuus ja tarpeellisuus**

Se, mitä opinnäytetyöni käsittelisi, oli alusta asti aika selvää. Halusin tutkia varttuneempien naisten työttömäksi jääntiä. Halusin tietää, mitä tapahtuu varttuneemmalle naiselle kun hän jää työttömäksi pitkästä työsuhteesta, ja miten hän selviää irtisanomisesta. Aiheen valinta oli aika helppo. Jäätyäni itse työttömäksi 23 vuoden pituisesta työsuhteesta vuonna 2010, jouduin käymään läpi tuon saman opettavaisen polun. Aihe on myös ilmeisen ajankohtainen ja sillä on suuri yhteiskunnallinen merkitys. Oli itsestään selvää, että halusin koskettaa aihetta pintaa syvemältä. Tästä johtuen opinnäytetyöni koostuu erilaisista tutkimuspalikoista eroten siis hieman perinteisistä ja vakioiduista malleista.

Ensimmäiseksi voin todeta, että olisi ollut huomattavasti helpompaa tehdä niin kutsuttu perinteinen, selkeästi raamitettu opinnäytetyö. Varttuneempien naisten vaikea työllistyminen on kuitenkin niin tärkeä ja ajankohtainen asia, että voinkin sanoa aiheen ohjanneen

minut tekemään toimintatutkimuksen (toiminnallisen opinnäytetyön), jossa on lisättynä sekä tutkinnallisia että laadullisia аспекteja. Koska aiheessa on valtava tunnelataus, päätelin, että yhdistämällä eri tutkimustapoja pääsen parhaiten kohderyhmän ihon alle. Päädyin tekemään viisi yksilöhaastattelua sekä kyselylomakkeen suuremmalle ryhmälle samaa aihiota mukaillen, mutta vastauskynnystä laskien. Lisäksi halusin pitää seminaaripäivän kyselylomakkeen täyttäjille. Seminaaripäivän aikana käytiin vapaamuotoisesti keskustellen haastattelujen ja kyselylomakkeen kysymykset läpi.

Aloitin yksilöhaastattelujen kysymysten suunnittelulla. Kysymysten suunnittelussa oli omat vaikeutensa. Vaikka kuinka yritin monipuolistaa niitä, huomasin katsovani peruutuspeiliin nähden siellä oman irtisanomiseni. Kysymykset kuitenkin valmistuivat ja aloin etsiä sopivia, kohderyhmään kuuluvia haastateltavia. Se ei ollut aluksi helppoa, mutta kun löysin yhden niin hänen kauttaan löysin kolme muuta. Tässä oli huonona puolena se, että neljä haastateltavaa tunsivat toisensa jollain lailla, ja vain yksi haastateltava oli muille täysin vieras. Tämä samankaltaisuus tuli esiin haastattelujen analysoinnissa ja purussa. Olin toivonut saavani keskenään hyvinkin erilaisia vastauksia, vaikka haastattelijan ei tulisi toivoa saavansa kuin rehellisiä vastauksia. Itse haastattelutilanteissa objektiivisena pysyminen oli vaikeaa. Se johtui selkeästi omasta taustastani. En voi väittää onnistuneeni siinä täydellisesti. Jos vielä joskus teen haastattelun, tiedän, että se vaatii hyvän suunnittelun, valmistautumisen ja keskittymisen itse haastattelutilanteessa.

Haastattelujen jälkeen luin aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, kirjoitin tietoperustaa lisää ja etsin paikkaa ja yleisöä seminaaripäivälle. Seminaaripaikan ja –yleisön löytäminen osoittautui luultua hankalammaksi tehtäväksi. Tietoperustani aiheiksi valikoitui yksilön selviäminen muutoksesta ja työn merkitys ihmiselle. Muutoksesta löytyi melko helposti kirjallista materiaalia, mutta työn merkityksestä ei niinkään. Olin kuvitellut että materiaalia olisi ollut runsaammin tarjolla, koska aihe oli ollut esillä mediassa lähes päivittäin jo pidempään. Kirjat tuntuivat myös olevan toistensa toisintoja samoilta kirjoittajilta tai kirjoittajaryhmiltä. Tuoretta materiaalia ei myöskään ollut helppo löytää – kielikö tämä siitä, että aihetta pitäisi tutkia enemmän. Koska aihe kuitenkin kiinnosti minua erittäin paljon, oli teoriaan tutustuminen mielekästä samoin kuin koko opinnäytetyön suunnittelu ja tekeminen.

Seminaaripaikka ja seminaariyleisökin löytyivät lopulta, mutta suunnittelemani työjärjestystä ja aikataulua oli pakko muokata. Ymmärsin, että olisi käytännössä mahdotonta pyytää ihmisiä täyttämään kyselylomake ja saada heidät sitoutumaan yhteiseen seminaaripäivään viikon kuluttua. Oli pakko olla luova ja toteuttaa molemmat saman päivän aikana. Pyysin ihmiset ensin täyttämään kyselylomakkeen, jonka jälkeen heillä olisi lounas- tai kahvitauko. Heidän taukonsa aikana kävin läpi vastaukset, karsin kohderyhmään kuulumat-

tomat pois ja samalla tein ryhmittelyn vastauksittain. Siinä tuli kiire, mutta olosuhteet huomioon ottaen onnistuin kohtuullisesti.

Alkaessani kirjoittaa prosessin kulun kuvausta, minulla oli runsaasti materiaalia käytössä. Materiaalin jäsentely ei kuitenkaan ollut minulle aivan yksiselitteistä. Oli hankalaa kuvata prosessin kulkua aikajanelle, koska oli paljon päällekkäisiä, yhtäaikaaisesti tapahtuvia asioita. Lisäksi kohdalleni sattui useampia muuttujia, luulin että keskivertoa enemmän. Nämä muuttujat aiheuttivat aikataulun runsaan venymisen, joka opetti kuitenkin jotain hyvin tärkeää. Ennen kuin aloittaa konkreettiseen toiminnan, kannattaa pitää huoli siitä, että suunnitelma on varmistettu, ja että hyvästä varmistuksesta huolimatta kannattaa olla varasuunnitelma.

Opinnäytetyöni aihe oli minulle itselleni tärkeä useastakin syystä. Saatuani työn päätökseen, halusin kuitenkin myös asiantuntijan mielipiteen koskien työni ajankohtaisuutta ja tarpeellisuutta. Pyysin Vantaan Työttömät ry:n toiminnanohjaaja Tuula Lahtea arvioimaan lyhyesti opinnäytetyöni edellä mainituista näkökulmista.

Lahti kirjoitti vastaussähköpostissaan kokevansa opinnäytetyöni aiheen olevan ajankohtainen ja tarpeellinen. Hänen mielestään työttömyys on aiheena ajankohtainen sen koskettaessa yhä useampia ihmisiä tänä päivänä. Lahden mielestä on tärkeää pohtia mahdollisen ikärasismien olemassaoloa sekä sen vaikutusta jälleentyöllistymiseen. Lisäksi hän nosti esiin kysymyksen työttömyysaikojen mahdollisesta pitkittymisestä fyysisen iän noustessa. Lahti kertoi sähköpostissaan opinnäytetyöni tarpeellisuuden nousseen esiin yhdistyksessä virinneessä keskustelussa, kun esittelin heille kyselyä. Lisäksi hänen mielestään opinnäytetyöstäni saisi mielenkiintoisia jatkoaiheita eri perspektiiveistä tarkasteltuna. (Lahti 9.5.2017.)

## Lähteet

Bowellan, S. & Jäntti, M. 2009. Sisulla eteenpäin. Helsingin seudun kauppakamari. Helsinki.

Bregman, R. 12.4.2017. World Economic Forum. Luettavissa:  
<https://www.weforum.org/agenda/2017/04/why-its-time-to-rethink-the-meaning-of-work/>.  
Luettu: 30.4.2017.

Educational business articles. 2016. The change curve. Luettavissa:  
<http://www.educational-business-articles.com/change-curve/>. Luettu: 29.4.2017.

Grönfors, T. & Pietilä, M. 2005. Ihmisyyttä irtisanomiseen parempia loppuja ja uusia alkuja työelämään. Dark Oy. Vantaa

Hämäläinen, P & Vuorinen, J-P. 2014. Potkut. Minerva Kustannus Oy. Helsinki.

Jabe, M. 2015. Ikä voimavarana. Ketterät Kirjat Oy. Vantaa.

Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press. Tampere.

Järvinen, K., 2014. Työn mielekkyyden johtaminen. Talentum. Helsinki.

Järvinen, P. 2012. Esimiestyön vaikeus ja viisaus. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Kasvio, A. 2014. Kestävä työ hyvä elämä. Tammerprint Oy. Tampere.

Kotter, J & Rathgeber, H. 2005. Jäävuoremme sulaa. Englanninkielisestä alkuteoksesta *Our Iceberg Is Melting* suomentanut Elina Lustig. 2014. Helsinki: Talentum.

Lahti, T. 9.5.2017. Toiminnanohjaaja ja hankevastaava. Vantaan Työttömät ry. Sähköposti.

Melin, H., Blom, R. & Kiljunen, P. 2007. Suomalaiset ja työ. Raportti ISSP 2005 Suomen aineistosta. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 3. Tampere. Luettavissa: [http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/julkaisusarja/FSDjs03\\_tyo.pdf](http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/julkaisusarja/FSDjs03_tyo.pdf). Luettu: 5.5.2017.

Pirinen, H. 2014. Esimies muutoksen johtajana. Talentum. Helsinki.

Poijula, S. 2008. Miten selviytyä työpaikan menetyksestä. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Poijula, S. & Ahonen, R. 2007. Irtisanotut. Kirjapaja. Helsinki.

Saarelma-Thiel, T. 2009. Eteenpäin kriisistä. Työterveyslaitos. Helsinki.

Seeck, H. 2009. Kriisit ja työyhteisöt. Työterveyslaitos. Helsinki.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Tilastokeskus 2016. Työvoimatutkimus. Luettavissa: [http://www.stat.fi/til/tyti/2016/12/tyti\\_2016\\_12\\_2017-01-24\\_tau\\_015\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2016/12/tyti_2016_12_2017-01-24_tau_015_fi.html). Luettu: 25.1.2017

TTL 2016. Työterveyslaitos. Työpiste-verkkolehti. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyo-antaa-jotain-sellaista-mita-rahalla-ei-voi-korvata/>. Luettu: 7.5.2017.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

United Nations 2016. Luettavissa: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>. Luettu: 13.12.2016.

Vantaan Työttömät ry 2017. Hankkeet. Luettavissa: <http://www.van-tyo.fi/hankkeet.html>. Luettu: 28.3.2017.

Vantaan Työttömät ry 2017. Historia. Luettavissa: <http://www.van-tyo.fi/yhdistys.html>. Luettu: 28.3.2017.

Vantaan Työttömät ry 2017. Yhdistys. Luettavissa: <http://www.van-tyo.fi/historia.html>. Luettu: 28.3.2017.



Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen - strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing Oy. Helsinki.

## **Liitteet**

### **Liite 1. Haastattelukysymykset**

#### Taustakysymykset

1. Kuinka vanha olet nyt?
2. Minä vuonna aloitit työt yrityksessä?
3. Mikä oli tällöin pohjakoulutuksesi?
4. Minä vuonna sinut irtisanottiin?
5. Toimitko työsuhteesi aikana useammassa tehtävissä?
  - kuinka monessa?
6. Kuinka kauan olit viimeisessä tehtävässäsi?
7. Mikä on siviilisäätysi?
  - onko se muuttunut irtisanomisen jälkeen?
  - miten?
8. Onko sinulla lapsia? Kuinka monta, iät?

#### Muutostilanne / Irtisanominen

1. Mitä muistat YT-neuvotteluista?
2. Keskustelitteko työyhteisössä asiasta, arvuuttelitteko keitä tullaan irtisanomaan?
3. Mitä tunsit kun sinut kutsuttiin keskusteluun?
4. Mitä muistat itse irtisanomistilanteesta?
  - tarkan ajankohdan, läsnäolijat, sukupuolet, nimet, ohjeistukset, samaan aikaan irtisano-  
tut...
5. Kuinka reagoit irtisanomistilanteessa?
  - miltä sinusta tuntui kun allekirjoitit paperit?
  - fyysinen pahoinvointi? itkettikö? oliko epätodellinen olo?
  - miten sinua tilanteessa kohdeltiin? oliko kunnioitus ja arvostus läsnä?
  - kiitettiinkö sinua työpanoksestasi? perusteltiinco juuri sinun irtisanomistasi?
6. Jos et usko huonoon arpaonneen, niin minkä arvioit syyksi että juuri sinut irtisanottiin.
7. Näitkö potkuissa mitään positiivista?

## Muutoksesta selviäminen / taakse jättäminen

1. Mitä teit irtisanomisen jälkeen, samana / seuraavina päivinä? viikkoina?
2. Kaipasitko vertais- tai muuta tukea?
3. Saitko / tukea TA:lta / muualta? jos sait niin millaista?
4. Jos et saanut, niin millaista tukea olisit kaivannut?
5. Tarjosiko TA sinulle muuta työtä?
6. Mitä palveluja käytit? työpsykologi, TE-toimisto?
7. Ilmaiset työvoimakoulutukset? Mitä niistä?
8. Kauanko kesti saada elämään rutiineja, ja mitä ne olivat?
9. Mitä vaihtoehtoja näit tulevaisuudessasi? koulu, uusi työ, paussi, kuinka pitkä, muuta?
10. Miten ja missä vaiheessa lähdit konkreettisesti toteuttamaan näitä?
11. Miten pärjäsit taloudellisesti? Jouduitko pyytämään apua, saitko apua, mistä?
12. Oletko nyt työllistynyt, mitä teet?
13. Oletko tyytyväinen elämääsi?
14. Mitä tekisit toisin irtisanomisen ja tämän hetken välillä?
15. Mitä haluaisit sanoa muille irtisanotuille?

## Liite 2. Seminaaripäivän kysymykset

Ympyröi oikea vaihtoehto tai merkitse vastaus viivalle

Viimeiselle sivulle voit tarvittaessa jatkaa vastauksiasi ja laittaa halutessasi ehdotuksia ja kommentteja.

1. Sukupuoli

a) mies

b) nainen

2. Minkä ikäinen olet? \_\_\_\_\_ vuotta

3. Mikä on siviilisäätysi?

a) naimaton

b) naimisissa

c) eronnut

4. Minä vuonna jäit työttömäksi? \_\_\_\_\_

5. Mikä oli syynä työttömäksi jäämiseen?

a) YT-neuvotteluista johtuva irtisanominen

b) muusta syystä johtuva irtisanominen

c) työnantajan toiminnan loppuminen, konkurssi tms.

d) koulutuksen jälkeen ei löytynyt työtä

e) terveydelliset syyt

f) muu syy, mikä?

---

6. Muistatko irtisanomistilanteen / työn loppumisen vielä hyvin?

a) kyllä

b) ei

7. Hoidettiinko tilanne olosuhteet huomioon ottaen hyvin?

a) kyllä

b) ei

Jos vastasit ei, voit halutessasi kertoa muutamalla sanalla mikä meni pieleen

---

8. Kuinka usein nykyään mietit irtisanomistasi / työn loppumista?

a) 4 kertaa kuukaudessa tai enemmän

b) 1-3 kertaa kuukaudessa

c) en mieti enää ollenkaan

9. Onnistuiko työttömäksi ilmoittautuminen TE-toimistoon helposti?

a) kyllä

b) ei

Jos vastasit ei, voit halutessasi tarkentaa mikä ilmoittautumisessa oli hankalaa

10. Saitko TE-toimistosta riittävästi tarvitsemaasi tukea?

a) kyllä

b) ei

Jos vastasit ei, voisitko kertoa minkälaista tukea olisit kaivannut

---

---

---

11. Oletko ollut jossain työllistymistä tukevassa koulutuksessa?

a) kyllä

b) ei

12. Oliko siitä apua?

a) kyllä

b) ei

13. Asteikolla 1-5 miten arvioit työttömyyden vaikuttaneen seuraaviin asioihin kohdallasi.  
(1= huonontunut huomattavasti, 2= huonontunut jonkin verran 3= ei vaikutusta,  
4= parantunut jonkin verran, 5= parantunut huomattavasti)

taloudellinen toimeentulo \_\_\_\_\_

perhesuhteet / suhteet lähipiiriin \_\_\_\_\_

sosiaalinen elämä muutoin \_\_\_\_\_

fyysinen terveys \_\_\_\_\_

henkinen hyvinvointi \_\_\_\_\_

jokin muu tärkeä vaikutus, mikä \_\_\_\_\_

14. Haluaisitko vielä jonkinlaiseen työsuhteeseen?

a) kyllä

b) ei

15. Jos vastasit kyllä, niin minkälainen työmäärää / viikko olisi sinulle sopiva?

a) 1-2 päivää / vko

b) 2-3 päivää / vko

c) 3-4 päivää / vko

d) 4-5 päivää / vko

Mikä olisi sinulle sopiva määrä työtunteja / päivä?

a) 3-4

b) 5-6

c) enemmän kuin 6

Mainitse 1-3 seikkaa joiden uskot olevan suurimmat esteet työllistymisellesi.

---

---

b) saada henkilökohtaista palvelua virkailijalta

[illegible]